

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich pracowników obowiązujące od 02.01.2016 r.

Prowadząca: Renata Majewska

Pochodzenie zmian

- Zmiany wprowadza nowelizacja KP z 24.7.2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1268).
- Zmiany zaczną obowiązywać 2.1.2016 r.
- Nowelizacja KP z 24.7.2015 r. zmienia wiele ustaw, w tym odpowiednio ustawę zasiłkową.

Zmiany w urloпах macierzyńskich – generalne zasady dzielenia UM (1)

[Rezygnacja po 14 tygodniach po porodzie] Obecnie pracownica po wykorzystaniu po porodzie 14 tygodni UM ma prawo zrezygnować z jego pozostałej części, jeżeli resztę wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko (art. 180 § 5 KP).

Od 2.1.2016 r. pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni UM będzie też mogła zrezygnować z jego pozostałej części i wrócić do pracy, gdy:

- resztę UM odbierze pracownik-ojciec wychowujący dziecko,
- przez czas odpowiadający reszcie UM osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawować ubezpieczony ojciec (np. zleceniobiorca, indywidualny przedsiębiorca), który w tym celu przerwie działalność zarobkową.

Sprawowanie faktycznej opieki nad dzieckiem przez ubezpieczonego ojca będzie warunkiem rezygnacji z UM przez pracownicę-matkę. Pisemny wniosek w tej sprawie pracownica będzie składać najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy, załączając dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić prawidłowo złożony wniosek.

Zmiany w urloпах macierzyńskich

– generalne zasady dzielenia UM (2)

Reszty UM pracodawca udzieli pracownikowi-ojcu wychowującego dziecko na jego pisemny wniosek zgłoszony najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części UM. Do wniosku ojciec będzie musiał dołączyć dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek (nowy art. 180 § 4 i 8 KP).

Za czas pozostały do końca UM z zasiłku macierzyńskiego będzie mógł skorzystać ubezpieczony ojciec, co gwarantuje mu zmieniony odpowiednio art. 29 ust. 3 ustawy zasiłkowej.

- Jeśli ubezpieczona matka zrezygnuje z zasiłku macierzyńskiego po wyczerpaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni jego pobierania, z pozostałej części UM będzie mógł skorzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko, na jego pisemny wniosek zgłoszony najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części UM. Do wniosku pracownik-ojciec wychowujący dziecko będzie dołączać dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek (nowy art. 180 § 5 KP).

Zmiany w urloпах macierzyńskich – generalne zasady dzielenia UM (3)

[Rezygnacja po 8 tygodniach po porodzie] Od 14.8.2015 r. pracownica niezdolna do samodzielnej egzystencji, której stan zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, może zrezygnować z UM po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni, gdy resztę UM wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica składa wniosek najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy, załączając zaświadczenie pracodawcy ojca, potwierdzające termin rozpoczęcia UM przez niego, przypadający bezpośrednio po rezygnacji matki (art. 180 § 8 KP). Wcześniej (przed 14.8.2015 r.) KP nie zawierał takiej regulacji.

Od 2.1.2016 r. pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji będzie mogła, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni UM, zrezygnować z jego reszty, jeżeli:

- wykorzysta go pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony ojciec lub ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny, którzy przerwą w tym celu działalność zarobkową (nowy art. 180 § 6 KP).

Zmiany w urloпах macierzyńskich

– generalne zasady dzielenia UM (4)

- Pisemny wniosek w tej sprawie pracownica będzie składać najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy, załączając dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić prawidłowo złożony wniosek.
- Reszty UM pracodawca udzieli pracownikowi-ojcu wychowującego dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek zgłoszony najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części UM. Do wniosku zainteresowany będzie dołączać dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek.
- Posiadanie niepełnosprawności znacznej będzie jednoznaczne z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Pracownica niepełnosprawna znacznie nie będzie więc musiała dodatkowo dowodzić, że jest niezdolna do samodzielnej egzystencji.
- Legitymowanie się przez pracownicę niezdolnością do samodzielnej egzystencji (w tym niepełnosprawnością znaczną) będzie równoznaczne z uznaniem, że stan zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Nie wymaga to dodatkowego dokumentowania.

Zmiany w urlopach macierzyńskich

– generalne zasady dzielenia UM (5)

- Ustawa zasiłkowa nie definiuje bliżej pojęcia „inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny” - wedle nowelizacji KP z 24.7.2015 r. chodzi o niebędącego pracownikiem innego, niż ubezpieczony ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny objętego ubezpieczeniem chorobowym (np. zleceniobiorcę, przedsiębiorcę). Co znaczy pojęcie „najbliższy członek rodziny”, wskazane ustawy też nie określają.

W znaczeniu potocznym pojęcie to oznacza krewnego lub powinowatego konkretnej osoby. Można mówić o członku najbliższej rodziny, co nawiązuje do pojęcia rodziny małej, którą tworzą małżonkowie.

Członek najbliższej rodziny to najczęściej osoba do trzeciego lub czwartego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa (rodzeństwo, dziadkowie, wnuki, teściowie i inne relacje rodzinne; za Wikipedią). Na potrzeby polskiego systemu prawnego stopień pokrewieństwa oblicza się według liczby urodzeń od wspólnego przodka (nie biorąc pod uwagę urodzin tego przodka); potrzebnych do istnienia osób, dla których oblicza się stopień pokrewieństwa (komputacja rzymska).

Zmiany w urlopach macierzyńskich – generalne zasady dzielenia UM (6)

Należy też się odwołać do rozumienia tego pojęcia w prawie cywilnym. I tak, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 13.4.2005 r. (IV CK 648/04; OSNP 2006/3/54) pokrewieństwo nie stanowi wyłącznego kryterium zaliczenia do najbliższych członków rodziny w rozumieniu art. 446 § 3 KC. W obowiązującym stanie prawnym, definiując pojęcie „rodziny” można użyć następujących kryteriów: pokrewieństwo, małżeństwo, przysposobienie, powinowactwo, rodzina zastępcza i pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym. Można zatem zaaprobować definicję rodziny jako najmniejszej grupy społecznej, powiązanej poczuciem bliskości i wspólności, osobistej i gospodarczej, wynikającej nie tylko z pokrewieństwa.

W orzeczeniu tym czytamy: „Art. 446 § 3 KC nie zawiera żadnych wskazówek co do strony podmiotowej pojęcia najbliższy członek rodziny. W wyroku z 18.11.1961 r. (II CR [325/61](#); OSNCP 1963/2/32) SN stwierdził, że art. 166 KZ operuje pojęciem rodziny w szerszym znaczeniu, akcentującym raczej - z punktu widzenia doznanej krzywdy moralnej - faktyczny układ stosunków rodzinnych, a nie formalną kolejność pokrewieństwa.

Zmiany w urlopach macierzyńskich – generalne zasady dzielenia UM (7)

Zgodnie z tym macocha może być uznana za osobę będącą najbliższym członkiem rodziny zmarłego, uprawnioną do zadośćuczynienia przewidzianego w tym przepisie, gdy opiekowała się nim jak swoim synem. Kontynuację tego kierunku orzecznictwa stanowi wypowiedź SN w wyroku z 10.12.1969 r. (III PRN 77/69; OSNCP 1970/9/160), że w świetle art. 446 § 3 KC - podobnie jak zgodnie art. 166 KZ - konkretyzacja tego, kto jest w danym wypadku członkiem rodziny, należy do sądu orzekającego. Stosownie do okoliczności konkretnej sprawy, za najbliższego członka rodziny można uznać również macochę, zwłaszcza wtedy, gdy uzasadniają to pozytywnie oceniane w świetle zasad współżycia społecznego stosunki łączące macochę i pasierba.

W tym zakresie należy brać pod uwagę również unormowanie zawarte w art. 144 § 2 KRO, wedle którego mąż matki dziecka, niebędący jego ojcem, może żądać od dziecka świadczeń alimentacyjnych, jeżeli przyczynił się do wychowania i utrzymania dziecka, a żądanie jego odpowiada zasadom współżycia społecznego. Takie samo uprawnienie przysługuje żonie ojca dziecka, niebędącej matką dziecka.

Zmiany w urloпах macierzyńskich – generalne zasady dzielenia UM (8)

- Ponadto SN wskazał, że najbliższym członkiem rodziny - w zależności od sytuacji - niekoniecznie musi być najbliższy krewny. To zapatrywanie stanowi - w ocenie składu orzekającego - potwierdzenie stanowiska, że pokrewieństwo nie stanowi podstawowego ani też wyłącznego kryterium bliskości oraz przynależności do rodziny”.
- Ubezpieczona matka, legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, będzie mogła zrezygnować z pobierania ZM po wykorzystaniu go przez co najmniej 8 tygodni po porodzie, gdy pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny wykorzysta resztę UM, na ich pisemne wnioski zgłoszone najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części UM (z załączonymi dokumentami określonymi w rozporządzeniu dokumentacyjnym). Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek (nowy art. 180 § 7 KP).
- ❖ *Patrz załącznik nr 1 do niniejszej prezentacji – dzielenie urlopów z tytułu urodzenia dziecka*

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (1)

[Rezygnacja na czas pobytu matki w szpitalu] Obecnie po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie 8 tygodni UM, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje część UM odpowiadająca okresowi, kiedy pracownica uprawniona do UM wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 6¹ KP).

Od 2.1.2016 r. pracownica, która będzie przebywać w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (zakład opiekuńczo-leczniczy, zakład pielęgnacyjno-opiekuńczy, zakład rehabilitacji leczniczej, hospicjum), ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni UM, będzie mogła przerwać UM na czas pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, jeżeli:

- część UM za ten okres wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony ojciec albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w tym celu przerwie działalność zarobkową (nowy art. 180 § 10 KP).

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (2)

Na czas przerywania UM lub pobierania ZM z tego powodu przez ubezpieczoną matkę UM będzie przysługiwał pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny (nowy art. 180 § 11 KP).

UM będzie się udzielać na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, z załączonymi dokumentami określonymi w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uznać wniosek.

[Zgon matki] Obecnie w razie zgonu pracownicy podczas UM reszta UM przysługuje pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko (art. 180 § 7 KP).

Od 2.1.2016 r. w razie zgonu pracownicy w czasie UM albo ubezpieczonej matki podczas pobierania ZM - reszta UM (przypadająca po dniu śmierci matki) będzie przysługiwać pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny. Dotyczy to również śmierci matki nieobjętej ubezpieczeniem chorobowym lub nieposiadającej tytułu do takiego ubezpieczenia.

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (3)

UM będzie się udzielać na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, z załączonymi dokumentami określonymi w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uznać wniosek (nowy art. 180 § 12 i 16 KP).

Obecnie KP reguluje w tym zakresie jedynie zgon pracownicy, a prawo do pozostałej części UM przyznaje tylko pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.

[Porzucenie dziecka] Obecnie KP nie reguluje wprost prawa do UM w razie porzucenia dziecka przez matkę. Mówi, że jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je do domu małego dziecka lub innej osobie w celu przysposobienia, nie należy się jej UM przypadający po dniu oddania dziecka; jednak UM musi trwać co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Od 2.1.2016 r. w razie porzucenia dziecka przez pracownicę na UM, przez ubezpieczoną matkę na ZM albo przez nieubezpieczoną matkę, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny będzie przysługiwać część UM przypadająca po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez matkę po porodzie co najmniej 8 tygodni UM lub ZM (nowy art. 180 § 13 KP).

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (4)

UM będzie się udzielać na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, z załączonymi dokumentami określonymi w rozporządzeniu dokumentacyjnym.

Pracodawca będzie musiał uznać wniosek (nowy art. 180 § 13 KP).

Od 1.3.2016 r. w razie porzucenia dziecka lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym, w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część UM przypadająca po dniu porzucenia dziecka lub umieszczenia go w pieczy albo w zakładzie; jednak UM nie może trwać krócej niż 8 tygodni po porodzie (nowy art. 182 KP).

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (5)

[Zgon dziecka] Zarówno przed 2.1.2016 r., jak i od tej daty w razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia pracownicy należy się UM w wymiarze 8 tygodni po porodzie, jednak nie mniej niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje UM w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu (stary i nowy art. 180¹ KP).

Obecnie w razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownica zachowuje prawo do UM przez 7 dni po dniu zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje UM w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu (obecny art. 180¹ KP). Od 2.1.2016 r. przepis ten będzie zastrzegał, że przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy porodzie będzie się należał UM stosowny do liczby dzieci pozostałych przy życiu, ale nie mniej niż 7 dni od dnia zgonu dziecka (nowy art. 180¹ KP).

Przerywanie urlopów macierzyńskich w szczególnych sytuacjach (6)

[Dziecko wymagające szpitalnej opieki] Obecnie i po zmianach w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni UM, pozostałą część UM będzie mogła odebrać później, po wyjściu dziecka ze szpitala (stary i nowy art. 181 KP).

[Nieubezpieczona matka] Od 2.1.2016 r. w razie podjęcia przez matkę, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego etatu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko będzie przysługiwał, w okresie trwania zatrudnienia matki, prawo do części UM przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę (nowy art. 180 § 17 KP).

UM będzie się udzielać na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, z załączonymi dokumentami określonymi w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uznać wniosek.

❖ *Patrz załącznik nr 2 – Przerywanie urlopów na dzieci w sytuacjach szczególnych*

Urlop na warunkach macierzyńskiego po zmianach (1)

- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie, lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) ma prawo do urlopu na warunkach UM w wymiarze:
 - a) 20 tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka,
 - b) 31 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
 - c) 33 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
 - d) 35 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
 - e) 37 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 lat albo 10 lat – w razie odroczenia obowiązku szkolnego: zawsze jednak nie mniej niż 9 tygodni.
- Do urlopu na warunkach UM będzie się stosować odpowiednio następujące przepisy KP:
 - art. 45 § 3 - sąd nie może odmówić uwzględnienia jego żądania przywrócenia do pracy i przyznania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy z powodu z powodu jego niemożliwości lub niecelowości,

Urlop na warunkach macierzyńskiego po zmianach (2)

- art. 47 - uprawnienie do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,
- art. 50 § 5 – wybór żądania w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzaniu,
- art. 57 § 2 – prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,
- art. 163 § 3 – prawo do wzięcia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie na warunkach UM,
- art. 165 pkt 4 – przesunięcie UW na później w razie niemożliwości jego rozpoczęcia z powodu wzięcia urlopu na warunkach UM,
- art. 166 pkt 4 – przerwanie UW i przesunięcie na później w razie wzięcia podczas UW urlopu na warunkach UM,
- art. 177 – ochrona przed zwolnieniem z pracy,

Urlop na warunkach macierzyńskiego po zmianach (3)

- art. 180 § 4–17 – przemienne dzielenie urlopem na warunkach UM z pracownikiem lub ubezpieczonym na zasadach opisanych przy UM (rezygnacja po 14 tygodniach po porodzie, rezygnacja po 8 tygodniach po porodzie przy niezdolności do samodzielnej egzystencji, pobyt opiekunki w szpitalu, zgon podczas urlopu na warunkach macierzyńskiego, porzucenie dziecka podczas urlopu na warunkach macierzyńskiego),
- art. 180¹ § 2 – minimalne 7 dni urlopu na warunkach UM w razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia,
- art. 181 – możliwość przerwania urlopu na warunkach UM na czas jego pobytu w szpitalu i odebrania go później, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Wydłużenie urlopu rodzicielskiego

- Od 2.1.2016 r. nastąpi likwidacja dodatkowego urlopu macierzyńskiego poprzez jego „wchłonięcie” przez UR.
 - Od 2.1.2016 r. UR będzie się należał bezpośrednio po wykorzystaniu UM lub ZM przez okres odpowiadający UM, w wymiarze:
 - a) 32 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
 - b) 34 tygodni – w razie urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie.
- Z UR będą mogli korzystać jednocześnie oboje rodzice będący pracownikami. Łączny wymiar obu UR nie będzie mógł wówczas przekroczyć wymiarów określonych w pkt a i b.
- Podczas pobierania przez jednego rodzica ZM za okres odpowiadający UR, drugi będzie mógł przebywać równocześnie na UR. Łączny wymiar obu UR nie będzie mógł wówczas przekroczyć wymiarów określonych w pkt a i b.

Nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego (1)

- UR będzie udzielany jednorazowo albo w częściach - nie później niż do upływu roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat.
- UR będzie udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu UM albo ZM za okres odpowiadający UM, maksymalnie w 4 częściach - bezpośrednio jedna po drugiej albo po wykorzystaniu ZM za okres odpowiadający części UR, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku będzie się dołączać dokumenty określone rozporządzeniem dokumentacyjnym
- Wyjątkowo 16 tygodni UR będzie można udzielić w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo po wykorzystaniu ZM za okres odpowiadający części UR (tzw. „odsunięcie w czasie UR”). Liczba wykorzystanych w tym trybie części UR będzie pomniejszać liczbę części urlopu wychowawczego.
- ❑ Obecnie UR to 26 tygodni niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy porodzie. Udziela się go zawsze bezpośrednio po wyczerpaniu pełnego wymiaru podstawowego i dodatkowego UM (jako wielokrotność tygodnia), jednorazowo lub najwyżej w 3 częściach, z których każda nie może trwać krócej niż 8 tygodni.

Nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego (2)

- Żadna z części UR nie będzie mogła być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:
 - a) pierwszej części UR, która w przypadku:
 - urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie - nie będzie krótsza niż 6 tygodni,
 - przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka do 7 lat, albo do 10 lat w razie odroczenia obowiązku szkolnego - nie będzie krótsza niż 3 tygodnie,
 - b) gdy pozostała do wykorzystania część UR będzie krótsza niż 8 tygodni.
- ❑ Obecnie UR udziela się jednorazowo lub najwyżej w 3 częściach (jako wielokrotność tygodnia), z których każda nie może trwać krócej niż 8 tygodni.
- Od 2.1.2016 r. liczbę części UR pracodawca ustali wedle liczby złożonych wniosków o UR. W liczbie wykorzystanych części UR będzie uwzględniał także liczbę wniosków o ZM za okres odpowiadający okresowi UR albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną matkę lub ubezpieczonego ojca.
- Pracownik będzie mógł zrezygnować z korzystania z UR w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego (3)

- Od 2.1.2016 r. nadal będzie obowiązywał dwutorowy system wnioskowania przez pracownika o udzielanie UR:
 - a) tzw. długi wniosek – pracownica będzie mogła złożyć, w ciągu 21 dni po porodzie (teraz do 14 dni po porodzie) pisemny wniosek o udzielenie UR w pełnym wymiarze bezpośrednio po UM
 - b) „zwykły wniosek” - pisemny wniosek pracownika, składany najpóźniej na 21 dni (dziś najpóźniej na 14 dni) przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- Do wniosku zainteresowany będzie dołączał dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek.
- Od 2.1.2016 r. pracownik, który zgłosi długi wniosek, straci możliwość pełnej rezygnacji z całości lub części UR w każdej chwili celem powrotu do pracy. Rezygnacja i powrót z UR będą możliwe wyłącznie za zgodą pracodawcy.

Dzielenie się urlopem rodzicielskim

- Od 2.1.2016 r. pracownica będzie się mogła dzielić z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym ojcem korzystaniem z UR albo pobieraniem ZM za okres odpowiadający okresowi UR, zgodnie z nowymi zasadami udzielania UR.
- Będzie to odpowiednio dotyczyć pracownika-ojca wychowującego dziecko, gdy ubezpieczona matka zgłosi wniosek o wypłacenie jej ZM za okres odpowiadający UM i UR w pełnym wymiarze (odpowiednik długiego wniosku), najpóźniej w ciągu 21 dni po porodzie - zgodnie z art. 30a ustawy zasiłkowej.
- Pisemne wnioski w sprawie odpowiednio rezygnacji z UR lub z jego części albo udzielania UR bądź jego części zainteresowani będą składać najpóźniej na 21 dni przed powrotem do pracy i rozpoczęciem UR. Do wniosków będą dołączać dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał je uwzględnić.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą (1)

- Po 1.1.2016 r. pracownik będzie nadal mógł łączyć korzystanie z UR z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (dalej – macierzysty pracodawca), w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego etatu. UR będzie się udzielać na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- Podjęcie pracy nastąpi na pisemny wniosek pracownika, zgłoszony najpóźniej na 21 dni (obecnie na 14 dni) przed rozpoczęciem pracy. We wniosku będzie on określał m.in. sposób wykorzystania części UR, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony. Do wniosku będzie dołączał dokumenty wskazane w rozporządzeniu dokumentacyjnym.
- Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy zainteresowanego. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku poinformuje na piśmie.
- W razie łączenia korzystania z UR z wykonywaniem pracy u macierzystego pracodawcy wymiar UR ulegnie wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z UR lub jego części, nie dłużej jednak niż odpowiednio do 64 lub 68 tygodni.
- ❑ Obecnie łączenie UR z pracą u macierzystego pracodawcy nie powoduje wydłużenia UR.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą (2)

- Okres, o który UR ulegnie wydłużeniu, będzie stanowił iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik będzie łączył UR z wykonywaniem pracy u macierzystego pracodawcy i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z UR.

Gdy łączenie korzystania z UR z wykonywaniem takiej pracy odbędzie się przez część UR, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części UR.

Przykład: *Pracownik złoży wniosek do macierzystego zakładu pracy o łączenie UR z pracą na połowę etatu przez 8 tygodni. Okres wydłużenia UR obliczamy tak:*

okres łączenia pracy z UR w tygodniach x wymiar czasu pracy wykonywanej podczas UR = 8 tygodni x ½ etatu = 4 tygodnie.

❖ *Patrz załącznik nr 3 – Praca podczas urlopów na dzieci.*

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

(3)

- Jeśli powstała w wyniku wydłużenia wymiaru UR część tego urlopu nie będzie odpowiadać wielokrotności tygodnia, będzie ona udzielana w dniach (niepełny dzień będzie się pomijać).
- Część UR, wydłużona proporcjonalnie wskutek łączenia pracy z UR, wydłuża część UR, podczas której pracownik łączy korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u macierzystego pracodawcy.
- Gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części UR, powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, 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. Jeśli powstała w wyniku wydłużenia wymiaru UR część tego urlopu nie będzie odpowiadać wielokrotności tygodnia, będzie ona udzielana w dniach (niepełny dzień będzie się pomijać).

Urlop rodzicielski dla opiekunów (1)

- Od 2.1.2016 r. pracownik, który przyjmie dziecko na wychowanie i wystąpi o jego przysposobienia lub który przyjmie dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), będzie prawo do UR przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach UM albo ZM za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach UM, w wymiarze do:
 - a) 32 tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka,
 - b) 34 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia kilkorga dzieci,
 - jednak nie mniej niż 29 tygodni.
- Do UR dla opiekunów będzie się stosować odpowiednio następujące przepisy KP:
 - art. 182^{1a} § 2–4 – jednoczesne korzystanie opiekunów z UR i/lub ZM,
 - art. 182^{1b} i art. 182^{1c} – sposób udzielania UR,
 - 182^{1d}-art. 182^{1e} – łączenie przez opiekuna UR z pracą u macierzystego pracodawcy.

Urlop rodzicielski - odesłania (1)

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy KP:

- art. 45 § 3 – sąd pracy nie będzie mógł zignorować roszczenia pracownika na UR o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, uznając je za nie możliwe i bezcelowe,
- art. 47 – prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy w razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia wręzonego przez pracodawcę,
- art. 50 § 5 – jeżeli wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownik będzie mógł żądać przywrócenia do pracy,
- art. 57 § 2 – prawo, po przywróceniu do pracy w wyniku bezprawnego zwolnienia bez wypowiedzenia, do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,

Urlop rodzicielski - odesłania (2)

- art. 163 § 3 – na wniosek pracownika szef musi mu udzielić urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po UR,
- art. 165 pkt 4 – przesunięcie na później urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może rozpocząć z powodu pobytu na UR,
- art. 166 pkt 4 – udzielenie urlopu wypoczynkowego później w razie niewykorzystania go z powodu UR,
- art. 177 – ochrona przed zwolnieniem z pracy,
- art. 180 § 6-17, czyli:
 - prawo do UR lub ZM za czas UR pracownika-ojca wychowującego dziecko, ubezpieczonego ojca albo innego członka najbliższej rodziny po rezygnacji matki niezdolnej do samodzielnej egzystencji albo niemożności sprawowania osobistej opieki przez nieubezpieczoną matkę niezdolną do samodzielnej egzystencji,

Urlop rodzicielski - odesłania (3)

- prawo do UR pracownika-ojca wychowującego dziecko, ubezpieczonego ojca albo innego członka najbliższej rodziny na czas pobytu pracownicy lub ubezpieczonej matki w szpitalu, ZOL, ZPO i ZRL ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
- prawo do UR pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika innego członka najbliższej rodziny po śmierci matki – pracownicy, ubezpieczonej lub nieubezpieczonej,
- prawo do UR pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika innego członka najbliższej rodziny po porzuceniu dziecka przez pracownicę matkę na UR, ubezpieczoną matkę pobierającą ZM za czas UR, bądź przez nieubezpieczoną matkę,
- prawo do UR pracownika-ojca wychowującego dziecko za czas podjęcia pracy przez ubezpieczoną matkę maksymalnie w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Urlop rodzicielski

– przepisy przejściowe (1)

[Korzystanie z DUM] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z DUM lub jego części albo z dodatkowego urlopu na warunkach UM lub jego części ma prawo do tego urlopu lub jego części na dotychczasowych zasadach. Będzie on miał prawo do UR w wymiarze różnicy między nowym (wydłużonym) wymiarem UR a wymiarem udzielonego DUM lub jego części albo dodatkowego urlopu na warunkach UM lub jego części. Pisemny wniosek o UR musi zostać złożony do dnia zakończenia udzielonego DUM lub dodatkowego urlopu na warunkach UM

(art. 28 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

[Łączenie UR z pracą] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z UR lub jego części będzie mógł złożyć pisemny wniosek o łączenie korzystania z UR z wykonywaniem pracy u macierzystego pracodawcy (w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy) w dotychczasowym terminie – 14 dni naprzód; nowy termin to 21 dni naprzód

(art. 29 ust. 1 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

Urlop rodzicielski

– przepisy przejściowe (2)

[Wniosek o część UR] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z części UR będzie mógł złożyć pisemny wniosek o kolejną część UR w dotychczasowym terminie – 14 dni naprzód; nowy termin to 21 dni naprzód (art. 29 ust. 2 nowelizacji z 24.7.2015 r.).

Urlop ojcowski po zmianach (1)

- Od 2.1.2016 r. pracownik-ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego (UO) w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:
 - do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia.
 - do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 lat lub 10 lat – w razie odroczenia obowiązku szkolnego.
- ❑ Obecnie może on wykorzystać UO odpowiednio do ukończenia 12 miesięcy lub upływu 12 miesięcy od orzeczenia przysposabiającego.
- UO będzie mógł wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.
- ❑ Obecnie nie ma możliwości dzielenia UO.
- Urlop ojcowski nadal będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku będzie dołączać dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek.

Urlop ojcowski po zmianach (2)

Do UO będzie się stosować odpowiednio następujące przepisy KP:

- art. 45 § 3 – sąd nie może odmówić uwzględnienia jego żądania przywrócenia do pracy i przyznania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy z powodu z powodu jego niemożliwości lub niecelowości,
- art. 47 – uprawnienie do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,
- art. 50 § 5 – wybór żądania w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzaniu,
- art. 57 § 2 – prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracodawcy,
- art. 163 § 3 – obowiązek udzielenia mu UW bezpośrednio po UO na wniosek pracownika,
- art. 165 pkt 4 i art.. 166 pkt 4 – przesunięcie UW na później w razie niemożności jego rozpoczęcia lub konieczności przerwania z powodu UO,

Urlop ojcowski po zmianach (3)

- art. 177 – ochrona przed zwolnieniem z pracy,
- art. 181 – w razie gdy dziecko wymaga szpitalnej opieki resztę UO będzie mógł wziąć po wyjściu dziecka ze szpitala,
- art. 183¹ § 1 – tydzień UO odpowiada 7 dniom.

Zmiany w urloпах wychowawczych (1)

- Od 2.1.2016 r. urlop wychowawczy będzie udzielany do upływu roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat.
- ❑ Obecnie urlopu wychowawczego udziela się do ukończenia przez dziecko 5 lat.
- Z urlopu wychowawczego będą mogli skorzystać jednocześnie oboje rodzice lub opiekunowie. Łączny wymiar urlopu nie będzie mógł wtedy przekroczyć odpowiednio 36 i 72 miesięcy.
- ❑ Obecnie oboje rodzice czy opiekunowie mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez maksymalnie 4 miesiące.
- Urlop wychowawczy będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku będzie on dołączał dokumenty określone w rozporządzeniu dokumentacyjnym. Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek. Pracownik będzie mógł go wycofać najpóźniej na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Zmiany w urlopach wychowawczych (2)

- ❑ Obecnie wniosek o urlop wychowawczy trzeba złożyć najpóźniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego.
- Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy pracownik złoży bez zachowania terminu, pracodawca udzieli urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.
- Urlop wychowawczy będzie udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu będzie się ustalać wedle liczby złożonych wniosków o udzielenie urlopu.
- Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, maksymalnie do połowy etatu, w okresie, kiedy pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, będzie on składać na 21 dni (obecnie na 2 tygodnie) przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze. Jeżeli zgłosi wniosek bez zachowania terminu, pracodawca obniży wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Zmiany w urloпах wychowawczych (3)

- W razie złożenia wniosku o urlop wychowawczy lub o obniżenie wymiaru czasu pracy wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru, zakaz zwolnienia z pracy zacznie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy (obecnie brak takiej regulacji).
- ❖ *Patrz załączniki nr 4 i 5 do niniejszej prezentacji – standardowa ochrona zatrudnienia pracowników na urloпах na dzieci oraz ochrona ich zatrudnienia podczas zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników.*

Urlop wychowawczy - przepisy przejściowe

- Pracownik, korzystający 2.1.2016 r. z części urlopu wychowawczego, będzie mógł złożyć pisemny wniosek o kolejną część tego urlopu w terminie wynikającym z przepisów dotychczasowych – na dwa tygodnie naprzód; nowy termin 21 dni naprzód
(art. 30 ust. 1 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).
- Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z obniżenia wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, będzie mógł złożyć kolejny pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, w dotychczasowym terminie - na dwa tygodnie naprzód; nowy termin na 21 dni naprzód
(art. 30 ust. 2 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

Rozporządzenie dokumentacyjne

MPiPS określi w rozporządzeniu:

- a) treść wniosku o udzielenie części UM, urlopu na warunkach UM lub jego części, UR lub jego części i UO lub jego części,
 - b) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt a,
 - c) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części UM, części urlopu na warunkach UM, UR lub jego części,
 - d) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt d,
 - e) treść wniosku o łączenie korzystania z UR lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
 - f) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
 - g) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt f,
 - h) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
 - i) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt h
- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.

Zwolnienie od pracy na dziecko

- Od 2.1.2016 r. pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat będzie przysługiwać w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia zdecyduje pracownik - w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia, złożonym w danym roku kalendarzowym.
- Wskazane zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, będzie się ustalać proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Przepisy przejściowe nowelizacji KP z 24.7.2015 r. – podsumowanie (1)

[Korzystanie z DUM] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z DUM lub jego części albo z dodatkowego urlopu na warunkach UM lub jego części ma prawo do tego urlopu lub jego części na dotychczasowych zasadach. Będzie on miał prawo do UR w wymiarze różnicy między nowym (wydłużonym) wymiarem UR a wymiarem udzielonego DUM lub jego części albo dodatkowego urlopu na warunkach UM lub jego części. Pisemny wniosek o UR musi złożyć do dnia zakończenia udzielonego DUM lub dodatkowego urlopu na warunkach UM (art. 28 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

[Łączenie UR z pracą] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z UR lub jego części będzie mógł złożyć pisemny wniosek o łączenie korzystania z UR z wykonywaniem pracy u macierzystego pracodawcy (w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy) w dotychczasowym terminie – 14 dni naprzód; nowy termin to 21 dni naprzód (art. 29 ust. 1 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

[Wniosek o część UR] Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z części UR będzie mógł złożyć pisemny wniosek o kolejną część UR w dotychczasowym terminie – 14 dni naprzód; nowy termin to 21 dni naprzód (art. 29 ust. 2 nowelizacji z 24.7.2015 r.).

Przepisy przejściowe nowelizacji KP z 24.7.2015 r. – podsumowanie (2)

[Korzystanie z urlopu wychowawczego] Pracownik, korzystający 2.1.2016 r. z części urlopu wychowawczego, będzie mógł złożyć pisemny wniosek o kolejną część tego urlopu w terminie wynikającym z przepisów dotychczasowych – na dwa tygodnie naprzód; nowy termin 21 dni naprzód (art. 30 ust. 1 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

Pracownik korzystający 2.1.2016 r. z obniżenia wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, będzie mógł złożyć kolejny pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, w dotychczasowym terminie - na dwa tygodnie naprzód; nowy termin na 21 dni naprzód (art. 30 ust. 2 nowelizacji KP z 24.7.2015 r.).

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (1)

- Zgodnie z nowelizacją ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1066) zaświadczenie lekarskie lekarz będzie wystawiał w formie dokumentu elektronicznego uwierzytelnionego z wykorzystaniem jego kwalifikowanego certyfikatu lub profilu zaufanego ePUAP, według wzoru ustalonego przez ZUS, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez ZUS.
- Sporządzone tak zaświadczenie lekarskie lekarz będzie przekazywał na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS.
- W celu wystawiania nowych zaświadczeń lekarskich lekarze muszą utworzyć za pomocą systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez ZUS profil informacyjny. ZUS na ich profile informacje przekazuje im:
 - dane zgromadzone w Centralnym Rejestrze Ubezpieczonych, Centralnym Rejestrze Płatników Składek i Centralnym Rejestrze Członków Rodziny Ubezpieczonych Uprawnionych do Ubezpieczenia Zdrowotnego,
 - informacje o wcześniejszych zaświadczeniach lekarskich wystawionych ubezpieczonemu,
 - informacje, czy płatnik składek posiada profil informacyjny płatnika składek.

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (2)

Prawidłowość tych danych i informacji lekarz weryfikuje z ubezpieczonym.

- Inne formy nowego zaświadczenia lekarskiego:
 - wydruk wystawionego elektronicznego zaświadczenia lekarskiego z systemu teleinformatycznego, opatrzony pieczętką i podpisem lekarza – na żądanie ubezpieczonego oraz, gdy wedle profilu informacyjnego lekarza płatnik składek nie posiada własnego profilu informacyjnego (nowy art. 55a ust. 6 ustawy zasiłkowej),
 - na formularzu zaświadczenia lekarskiego wydrukowanym z systemu teleinformatycznego, opatrzonym pieczętką i podpisem lekarza – jeśli wystawienie elektronicznego dokumentu nie jest możliwe, w szczególności w braku możliwości dostępu do Internetu lub jego uwierzytelnienia przez lekarza kwalifikowanym certyfikatem lub profilem zaufanym ePUAP (nowy art. 55a ust. 7 ustawy zasiłkowej).

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (3)

W ostatnim przypadku lekarz przekazuje elektroniczne zaświadczenie lekarskie na skrzynkę podawczą ZUS w ciągu 3 dni roboczych od daty wydania ubezpieczonemu formularza lub w ciągu 3 dni roboczych od dnia usunięcia przeszkód.

Wydruk e-zaświadczenia określony w art. 55 ust. 6 ustawy zasiłkowej i formularz e-zaświadczenia z art. 55a ust. 7 ustawy zasiłkowej ubezpieczony przekazuje ZUS (jeśli to on jest płatnikiem zasiłku) lub płatnikowi składek (jeśli nie posiada on profilu informacyjnego).

- ZUS prowadzi rejestr elektronicznych zaświadczeń lekarskich. Przechowuje je przez 3 lata, licząc od końca roku, kiedy zostały wystawione.

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (4)

- **Profil informacyjny płatnika składek.** ZUS będzie udostępniał bezpłatnie e-zaświadczenia płatnikowi składek na jego profilu informacyjnym (bez numeru statystycznego choroby ubezpieczonego ustalonego Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych) – najpóźniej następnego dnia po dniu jego otrzymania. Profil informacyjny płatnika składek muszą tworzyć – za pośrednictwem bezpłatnego systemu teleinformacyjnego ZUS - płatnicy składek rozliczający składki za więcej niż za 5 osób.
- Płatnik składek nieposiadający własnego profilu informacyjnego (rozliczający składki za maksymalnie 5 osób) będzie musiał poinformować zatrudnianą osobę na piśmie, pierwszego dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, o obowiązku dostarczenia mu wydruku lub formularza zaświadczenia lekarskiego określonych w art. 55a ust. 6 i 7 ustawy zasiłkowej. Przekazuje je następnie ZUS, z podaniem daty przekazania ich przez ubezpieczonego.

Jeśli ww. płatnik utworzy własny profil informacyjny, będzie musiał powiadomić zatrudnioną osobę na piśmie, w ciągu 7 dni od utworzenia profilu, o ustaniu wskazanego obowiązku.

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (5)

- Lekarze upoważnieni do wystawiania zaświadczeń lekarskich mogą je wystawiać w starej, papierowej formie do końca 2017 r. Od 1.1.2018 r. będą musieli sporządzać elektroniczne zaświadczenia lekarskie (art. 23 ust. 1 nowelizacji ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r.).
- Wystawiając zaświadczenie w papierowej (starej) formie, lekarz będzie musiał poinformować ubezpieczonego o obowiązku jego dostarczenia płatnikowi w ciągu 7 dni od jego otrzymania. Gdy ubezpieczony nie dostarczy go w ciągu 7 dni, nadal będzie się stosować przepis art. 62 ust. 3 w starej wersji – o obniżeniu zasiłku chorobowego od 8 dnia (art. 23 ust. 2 nowelizacji ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r.). Sankcję tę będzie się zatem stosować do „starych” zaświadczeń lekarskich wystawionych najpóźniej 31.12.2017 r.

Elektroniczne zwolnienia lekarskie (6)

- Płatnicy składek chorobowych, rozliczający składki za więcej niż 5 osób, muszą utworzyć profile informacyjne płatników składek najpóźniej do 31.12.2015 r. (art. 24 ust. 1 nowelizacji ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r.).
- Płatnik składek, nieposiadający profilu informacyjnego, do 31.12.2015 r. zawiadamia na piśmie ubezpieczonych o obowiązku dostarczania mu od 1.1.2016 r. wydruków lub formularzy e-zaświadczeń określonych w nowym art. 55 ust. 6 i 7 ustawy zasiłkowej (art. 24 ust. 2 nowelizacji ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r.).
- Jeśli płatnik bez profilu informacyjnego utworzy ten profil, będzie musiał zawiadomić ubezpieczonych na piśmie w ciągu 7 dni od utworzenia profilu o ustaniu powyższego obowiązku (art. 24 ust. 3 nowelizacji ustawy zasiłkowej z 15.5.2015 r.).

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W SZKOLENIU

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich pracowników obowiązujące od 02.01.2016 r.

Prowadząca: Renata Majewska

Więcej certyfikowanych wideoszkoleń dla księgowych i kadrowych na:
www.wideoszkolenia.infor.pl