

RSM – the global destination for your audit, tax and consulting needs.



Wybrane zmiany w prawie pracy oraz ubezpieczeniach społecznych od dnia 1 stycznia 2016

Payroll Alert 1/2015

Poniżej przedstawiamy najważniejsze, w naszej opinii, zmiany w prawie pracy oraz ubezpieczeniach społecznych obowiązujące od 1 stycznia 2016 roku.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1268).
2. Ustawa z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 1831).
3. Ustawa z dnia 30 lipca 2015 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1066).

I. URLOPY ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

1. Urlop macierzyński i urlop rodzicielski.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Długość urlopu macierzyńskiego nie ulega zmianie. Zostaje wycofany dodatkowy urlop macierzyński.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 34 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Ustawodawca wprowadził możliwość dzielenia się urlopem między rodzicami oraz korzystania z niego równocześnie przez oboje rodziców. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru wskazanego powyżej.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo lub w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- A. pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
- B. sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 68 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

2. Urlop ojcowski

Termin wykorzystania urlopu ojcowskiego został przedłużony do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.

3. Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Urlop jest udzielany w nie więcej niż w 5 częściach, na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

4. Urlop z tytułu opieki nad dzieckiem – art. 188 K.P.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni. Pracownik decyduje o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

II. SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE OD WYNAGRODZEŃ ZA UMOWĘ ZLECENIE

Zgodnie z nowymi przepisami, w przypadku zawarcia kilku umów zleceń, pierwsza z umów będzie objęta obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, a do kolejnych będzie obowiązywała dobrowolność. Jednak został wprowadzony dodatkowy warunek – kolejne umowy będą mogły być objęte tylko ubezpieczeniem zdrowotnym, jeśli pierwsza umowa będzie opiewała na wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeśli ten próg ten nie zostanie osiągnięty, zleceniobiorca będzie musiał zsumować także inne umowy, aby podstawa składek na ubezpieczenie społeczne wynosiła co najmniej wysokość minimalnego wynagrodzenia.

III. E-ZWOLNIENIA LEKARSKIE

Od stycznia 2016 roku lekarze będą mogli wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie, nazywane e-ZLA, które będą elektronicznie przekazywane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a następnie do pracodawcy poprzez profil PUE. Papierowe zwolnienia lekarskie będzie można stosować do końca 2017 roku.

Obowiązek utworzenia profilu PUE do końca 2015 roku ciąży na płatnikach zobowiązanych do przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych w formie elektronicznej, czyli co do zasady rozliczających składki za więcej niż 5 osób.

W razie jakichkolwiek pytań lub potrzeby omówienia tematu, gorąco zachęcamy do kontaktu z Działem Kadr i Płac RSM Poland.

RSM Poland
Spółka Doradztwa Podatkowego S.A.
ul. Miła 2
00-180 Warszawa
T +48 225600 666

www.rsmpoland.pl
biuro@rsmpoland.pl

RSM Poland BLOG

Praktyczny przewodnik po podatkach i biznesie. Zapraszamy do lektury!



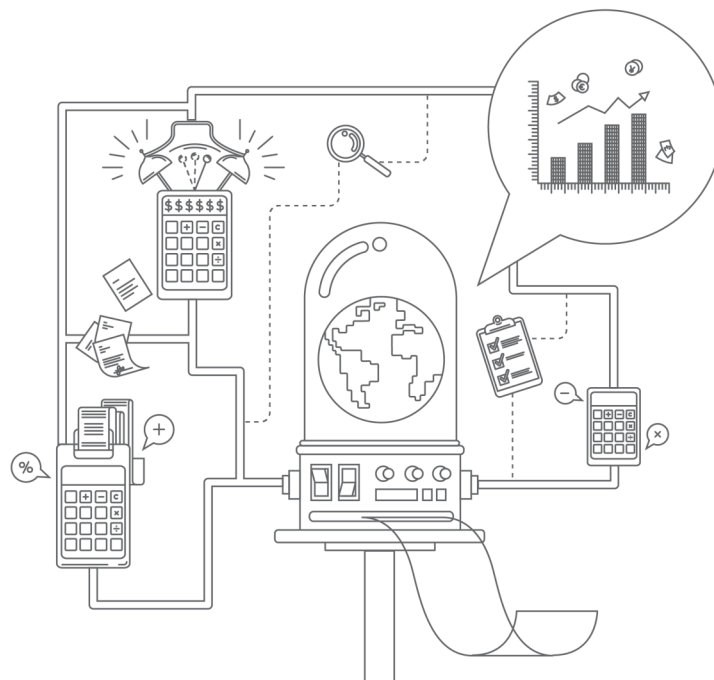
RSM Poland jest członkiem RSM, 7. co do wielkości sieci niezależnych firm doradczych i audytorskich, która posiada ponad 730 biur w ponad 110 krajach i zatrudnia więcej niż 37.500 specjalistów na świecie.

RSM Poland działa na polskim rynku już od 1991 roku. Przez ten czas zyskaliśmy ogromną wiedzę i doświadczenie. Udało nam się także stworzyć unikatowy zespół najlepszych specjalistów.

Naszą firmę tworzą nasi klienci, których potrzeby stawiamy na pierwszym miejscu, dlatego oferujemy im kompleksową obsługę dostosowaną indywidualnie do ich potrzeb. To nasi klienci decydują o wachlarzu naszych usług, a my dajemy im możliwość rozwoju i wzrostu na każdym etapie ich działalności. Z wieloletniego doświadczenia wiemy, że nasze podejście jest gwarancją obopólnego sukcesu.

Prosimy zwrócić uwagę, że zaprezentowany tekst nie powinien być rozumiany jako porada prawna, gdyż każdy indywidualny przypadek wymaga odrębnej, rzetelnej analizy. Z tego względu RSM Poland Spółka Doradztwa Podatkowego S.A. oraz RSM Poland Audyt S.A. nie ponoszą żadnej odpowiedzialności w związku z wykorzystaniem informacji, porad i wskazówek zamieszczonych w niniejszej publikacji.

© RSM Poland, 2015



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

RSM Poland is a member of the RSM network and trades as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity in any jurisdiction.

