

Newsletter Prawa Pracy i HR

Work-life balance. Zmiany w Kodeksie pracy w 2022 r.

Pracodawcy muszą się przygotować na bardzo istotne zmiany w zakresie *work-life balance*. Zmiany te wynikają z obowiązku wprowadzenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Zmiany, mające wejść w życie 1 sierpnia 2022 r., nie tylko obejmą m. in. urlopy rodzicielskie i ojcowskie, lecz także wprowadzą także zupełnie nowe, wcześniej nieznanne, instytucje (np. zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej). Co dokładnie zatem czeka polskich przedsiębiorców?

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej – 2 dni

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej to zupełnie nowa instytucja w polskim prawie pracy. Zwolnienie to będzie przysługiwało pracownikowi z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. Co niezwykle istotne, w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia **w wysokości połowy wynagrodzenia**. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca będzie obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Co więcej, pracodawca będzie miał obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku po zakończeniu zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem zwolnienia lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym,

za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zwolnienie to będzie przysługiwało dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Urlop opiekuńczy – 5 dni.

Pracownikowi przysługiwać będzie urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W czasie urlopu opiekuńczego pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę, będzie również zobowiązany do dopuszczenia do pracy po powrocie z urlopu na dotychczasowym stanowisku (ewentualnie równorzędnym).

Co chyba najbardziej istotne, **za czas urlopu opiekuńczego przepisy nie przewidują prawa do wynagrodzenia**. Może to skutecznie zniechęcić pracowników do korzystania (a już na pewno nadużywania)

z tego prawa.

Zmiany w urloпах rodzicielskich

Wydłużone zostaną urlopy rodzicielskie. Pracownik – rodzic dziecka będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

1. 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
2. 43 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie

Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługiwać będzie wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu (z 41 albo z 43 tygodni). Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia

Zmiany w urlopie ojcowskim

Skrócony zostanie okres, w czasie którym pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego. Pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1. do ukończenia przez **dziecko 12. miesiąca życia** (było do 24 miesiąca życia dziecka) albo
2. do upływu 12. miesiący od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski będzie nadal mógł być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Elastyczna organizacja pracy

Wybrani pracownicy będą mieli prawo do złożenia wniosku o tzw. elastyczną organizację pracy. Wniosek ten nie będzie dla pracodawcy wiążący. Mowa tu o pracownikach opiekujących się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku

życia. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu ww. przepisu uważa się:

1. telepracę,
2. systemy czasu pracy: przerywany, skróconego tygodnia pracy, weekendowy.
3. ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy.
4. obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy należy złożyć w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

We wniosku wskazuje się:

1. imię i nazwisko dziecka;
2. przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
3. termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca może odmówić powołując się na potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Po rozpatrzeniu wniosku pracodawca informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracownik może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku informuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Podsumowanie

Jak widać, pracownicy otrzymali niebagatelną porcję uprawnień. Dla pracodawców oznacza to konieczność zapoznania się z nowymi regulacjami i ich stosowanie. Tym bardziej, że nieprzestrzeganie nowych przepisów zostało obwarowane karami grzywny. I tak, prowadzenie

przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym, naruszenie przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł.



opracowanie Newslettera:
dr Michał Szypniewski

RYCAK KANCELARIA PRAWA PRACY I HR

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR prowadzi obsługę prawną podmiotów gospodarczych, w tym korporacji międzynarodowych oraz instytucji publicznych w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, sporów sądowych i różnych obszarów HR.

Pracują z nami prawnicy specjalizujący się w prawie pracy i sporach sądowych oraz specjaliści HR.

www.rycak.pl

office@rycak.pl

tel. +48 601071221

biuro: +48 22 612 64 62