

Work-life balance – komentarz w pigułce

- ✓ Nowe przepisy, mające wejść w życie 1 sierpnia 2022 r. obejmą m. in. urlopy rodzicielskie i ojcowskie, jak również wprowadzą także zupełnie nowe, wcześniej nieznanne, instytucje (np. zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej).
- ✓ **Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika w wymiarze 2 dni albo 16 godzin. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia **w wysokości połowy wynagrodzenia**.
- ✓ **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 czas urlopu opiekuńczego przepisy nie przewidują prawa do wynagrodzenia**.
- ✓ Wydłużone zostaną urlopy rodzicielskie. Zasadą będzie urlop w wymiarze 41 tygodni. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługiwać będzie wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu.
- ✓ Skrócony do ukończenia przez **dziecko 12. miesiąca życia** (wcześniej do 24 miesiąca życia dziecka) zostanie okres, w czasie którym pracownik ma prawo do **urlopu ojcowskiego**.
- ✓ **Elastyczna organizacja pracy**: pracownicy opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, będą mieli prawo do złożenia wniosku o tzw. elastyczną organizację pracy (np. ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy). Wniosek ten nie będzie dla pracodawcy wiążący.