



ZMIANY W PRAWIE PRACY

Część 1 z 3

Nowe przerwy, urlopy i uprawnienia związane z rodzicielstwem czyli o work-life balance w Kodeksie pracy.

Kancelaria Radców Prawnych Czapczyński od 2005 r. zapewnia kompleksową obsługę prawną dla średnich i dużych firm o zasięgu ogólnopolskim i międzynarodowym. Jesteśmy 14. największą Kancelarią w województwie Dolnośląskim i Lubuskim według rankingu kancelarii prawniczych Rzeczypospolitej z 2022 r.

POUFNOŚĆ: Dokument ten zawiera informacje poufne, które mogą być również objęte tajemnicą służbową i jest przeznaczony wyłącznie do użytku adresata. Jeżeli nie są Państwo jego adresatem to informujemy, że wszelkie wykorzystanie informacji w nim zawartych, w tym kopiowanie i rozpowszechnianie jego treści jest zabronione.

PRAWA AUTORSKIE: Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim Kancelarii Radców Prawnych Tomasz Czapczyński i został opracowany wyłącznie w celu jego wykorzystania przez odbiorcę w zakresie w nim określonym lub jaki wynika z celu jego sporządzenia lub odrębnych pisemnych ustaleń autora z jego adresatem. Autor nie zezwala, bez uprzedniej pisemnej zgody, na jakiegokolwiek inne wykorzystanie lub udostępnianie dokumentu.

Zapraszamy do zapoznania się z pierwszą częścią serwisu informacyjnego o nadchodzących zmianach w prawie pracy. Opracowanie w formie poradnika dla pracodawcy przybliży Państwu zakres nadchodzących zmian i pomoże przygotować się do dostosowania regulacji wewnętrznych w Państwa firmach.

Rząd pracuje nad projektem ustaw, które mają wprowadzić do polskiego prawa pracy rozwiązania unijne przyjęte w dyrektywie work-life balance (nr 2019/1158) oraz dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (nr 2019/1152). Termin na implementację dyrektyw do krajowego porządku prawnego upłynął w sierpniu 2022 r., czyli nowe regulacje muszą zostać wprowadzone „na wczoraj”. W niniejszym opracowaniu omówimy przepisy wprowadzające zupełnie nowe instytucje, które mają na celu pomoc w odnalezieniu równowagi między pracą a życiem prywatnym a dla pracodawcy wiążą się z koniecznością dostosowania wewnętrznych regulacji pracowniczych.

W tym poradniku:

1. Dodatkowe przerwy dla długo pracujących 3
2. Zwolnienie od pracy z powodu sytuacji losowych 3
3. Nowy urlop opiekuńczy - pomoc w razie choroby bliskich 3
4. Dla rodziców - wnioski o udzielenie urlopu w przystępniejszej formie 4
5. Urlop rodzicielski w nowej wersji- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów 5
6. Urlop ojcowski bliżej narodzin dziecka 6
7. Zwiększony zakres ochrony opiekuna przed zwolnieniem 6
8. Urlop rodzicielski - terminy przysługującej ochrony 7
9. Rodzicu, nie obawiaj się powrotu 7
10. Elastyczna organizacja pracy 8
11. Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej 8
12. Ważne dla pracodawcy - konieczne zmiany 9

Dodatkowe przerwy dla długo pracujących

W dbałości o zachowanie balansu w trakcie pracy, nowe przepisy wprowadzają dodatkowe obowiązkowe przerwy w czasie pracy. Pracownik będzie miał prawo nie tylko do piętnastominutowej przerwy w przypadku, gdy pracuje co najmniej 6 godzin, lecz także do kolejnej takiej przerwy przy ponad 9 godzinnym dniu pracy oraz do trzeciej przerwy, gdy dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 16 godzin.

Zwolnienie od pracy z powodu sytuacji losowych

Pracownikowi będzie przysługiwało zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest jego natychmiastowa obecność. Wymiar zwolnienia będzie mógł wynieść maksymalnie 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego dla pracownika zatrudnionego na pełny etat a pracownik zachowa prawo do połowy należnego mu wynagrodzenia, obliczanego na zasadach jak za urlop wypoczynkowy.

Pracodawca ma obowiązek udzielić zwolnienia na żądanie pracownika w terminie przez niego wskazanym, przy czym zgłoszenie powinno nastąpić najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Ustawodawca niestety nie planuje wprowadzić wymogów co do treści wniosku o zwolnienie, w tym obowiązku podania przyczyny zwolnienia, co skutkować może traktowaniem przez pracowników zwolnienia jak dodatkowego bezpłatnego urlopu na żądanie i wykorzystywaniem zwolnienia dla celów niezgodnych z celem zakładanych przez ustawodawcę. Wprowadzenie procedury udzielania zwolnienia w związku z siłą wyższą (z uwzględnieniem ochrony pracodawcy przed ewentualną destabilizacją organizacji pracy w firmie), będzie leżało po stronie pracodawcy.

Nowy urlop opiekuńczy - pomoc w razie choroby bliskich

Nowy urlop opiekuńczy ma przysługiwać każdemu pracownikowi, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie, która z poważnych względów medycznych wymaga pomocy i jest członkiem najbliższej rodziny lub

współzamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka i w przypadku wskazanych najbliższych bez znaczenia pozostaje ich miejsce zamieszkiwania. Ustawodawca przewidział możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego a za jego czas pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, jednak ten czas wlicza się do okresu zatrudnienia.

We wniosku o urlop pracownik powinien wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki, przyczynę konieczności zapewnienia opieki (np. rodzaj choroby), stopień pokrewieństwa lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania osoby wymagającej opieki (tożsamy z adresem pracownika). Na marginesie trzeba mieć na względzie, że pozyskanie ww. informacji o charakterze wrażliwym będzie rodzic po stronie pracodawcy obowiązkiem zaktualizowania polityki RODO w firmie.

Dla rodziców - wniosek o udzielenie urlopu w przystępniejszej formie

Do tej pory wnioski o przyznanie urlopu macierzyńskiego czy ojcowskiego należało składać wyłącznie w formie pisemnej. Od momentu wejścia w życie nowych przepisów rodzic lub opiekun będzie mógł złożyć wniosek również w formie elektronicznej. Zmiana ma na celu „pójście na rękę” opiekunom i ułatwienie składania takich wniosków w odformalizowany sposób.



Urlop rodzicielski w nowej wersji - równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

Jedną z najbardziej istotnych zmian dotyczy urlopu rodzicielskiego. Założenie ustawodawcy polega na wydłużeniu okresu urlopu rodzicielskiego z jednoczesnym zobligowaniem rodziców do podzielenia pomiędzy siebie wymiaru urlopu, co - w szerokiej perspektywie - ma na celu wyrównanie szans na rynku pracy kobiet i mężczyzn, zachęcając oboje rodziców do pozostania w domu i objęcia opieki nad dzieckiem przez określony czas. Wymiar urlopu rodzicielskiego ulegnie wydłużeniu o 9 tygodni, jednak z całości urlopu (pełnych 41 tygodni) nie będzie mógł korzystać wyłącznie jeden rodzic.

Zgodnie z kształtem projektu ustawy każdemu z pracowników - rodziców przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni z wymiaru urlopu - jest one nieprzenoszalne na drugiego z rodziców. Oznacza to, że w celu wykorzystania całego przysługującego urlopu każdy z rodziców będzie musiał zaangażować się w objęcie opieki nad dzieckiem i zrezygnować na jakiś czas z życia zawodowego.

Urlop rodzicielski można podzielić maksymalnie na 5 części, oboje rodziców mają możliwość jednoczesnego korzystania z urlopu oraz może on być wykorzystany w każdym czasie aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat.

Urlop rodzicielski może być łączony z pracą w niepełnym wymiarze godzin. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy (w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy), wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika, nie dłużej jednak niż do 82 tygodni. Podjęcie pracy następuje na wniosek, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.

Urlop ojcowski bliżej narodzin dziecka

W zakresie urlopu ojcowskiego, zmieni się termin w jakim ojcowie będą mogli wykorzystać dodatkowe wolne w związku z narodzinami dziecka. Dotychczas górną granicą był upływ 24 miesięcy od narodzin lub przysposobienia dziecka, po wejściu w życie nowych przepisów termin ulegnie skróceniu do 12. miesiąca. Skrócenie okresu, w którym jest możliwe skorzystanie z urlopu ojcowskiego ma związek z motywem dyrektywy unijnej, z którego wynika, że powinien on być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki. Dwutygodniowy wymiar urlopu pozostaje bez zmian.

Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Urlop ma charakter fakultatywny, co oznacza, że nieskorzystanie z niego w terminie określonym ustawą, powoduje jego wygaśnięcie.

Zwiększony zakres ochrony opiekuna przed zwolnieniem

W toku nadchodzących zmian szczególną uwagę zwrócono na sytuację rodzica powracającego do pracy po zakończonym urlopie czy to macierzyńskim, rodzicielskim czy też opiekuńczym. Nowelizacja rozszerza ochronę rodziców i opiekunów, która będzie ich otaczać już na etapie wystąpienia z wnioskiem o przyznanie urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, a także wniosku o elastyczną organizację pracy. Obowiązujące dotychczas regulacje nie zawierały w sobie zakazu przygotowywania się przez pracodawcę



do zwolnienia powracającego pracownika. Nowy przepis mówi o tym, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku oraz nie może prowadzić przygotowań mających na celu późniejsze rozwiązanie zatrudnienia. W związku z tym, każde działanie pracodawcy które mogłoby świadczyć o powziętych przygotowaniach do zwolnienia pracownika (w szczególności np. zatrudnienie innej osoby na to samo stanowisko i oddelegowanie jej obowiązków osoby powracającej) może stanowić podstawę do wniesienia powództwa przeciwko pracodawcy do Sądu pracy z powodu bezpodstawnego zwolnienia.

Urlop rodzicielski - terminy przysługującej ochrony

Ochrona obowiązuje od złożenia wniosku o dany urlop do dnia jego zakończenia. W przypadku złożenia wniosku o dany rodzaj urlopu rodzicielskiego, w innym (wcześniejszym) terminie niż przewidziany do tego urlopu, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy zaczyna obowiązywać na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części, na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego, na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części, na 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu opiekuńczego oraz na 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Rodzicu, nie obawiaj się powrotu

Nowe regulacje wymuszają na pracodawcy obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem tego świadczenia, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby nie korzystał ze świadczeń jakimi są urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy. Na uwagę zasługuje fakt, iż taką ochronę objęci są również pracownicy korzystający ze zwolnienia od pracy z powodu sytuacji losowych. Ustawodawca wychodzi naprzeciw potrzebom rodziców, tak aby zachowywali równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, wzmacniając tym samym ich pozycję jako pracowników i redukując stres i obawy towarzyszące powrotowi do pracy.

Elastyczna organizacja pracy

Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia będzie mógł skorzystać z opcji tzw. elastycznej organizacji pracy. Pod tym pojęciem mieszczą się takie rozwiązania jak indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy, telepraca, przerywany system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy oraz pracy weekendowej.

Z wnioskiem o zastosowanie elastycznej organizacji pracy pracownik powinien wystąpić w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tej organizacji pracy. We wniosku powinno wskazać się imię, nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia, a także rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik zamierza skorzystać.

Pracodawca, rozpatrując wniosek, powinien wziąć pod uwagę potrzeby pracownika oraz potrzeby zakładu pracy. Na odpowiedź z informacją o uwzględnieniu wniosku bądź przyczynie odmowy albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż we wniosku pracodawca ma 7 dni.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej będzie obowiązywał w stosunku do pracowników-rodziców dłużej niż dotychczas. Do tej pory pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno było bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie tzw. czasu przerywanego, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W nowelizacji ustawodawca wydłużył okres zakazu, stanowiąc, że zakazy obowiązują aż do ukończenia przez dziecko 8 roku życia.

Ważne dla pracodawcy – konieczne zmiany

Omawiane zmiany wiążą się z koniecznością uaktualnienia przez pracodawców regulaminów pracy, wprowadzenia nowych procedur oraz weryfikacji polityki ochrony danych osobowych, tak by były zgodne z wchodzącymi w życie przepisami.

Kolejny informator na stronie www.tcrp.pl

W kolejnej części biuletynu przedstawimy Państwu projektowane zmiany dotyczące pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników, które nareszcie doczekają się prawnych uregulowań i pozwolą pracodawcom na wprowadzenie rozwiązań poprawiających jakość i bezpieczeństwo pracy.

Klauzula informacyjna

Materiały informacyjne zawarte w niniejszej publikacji są chronione prawem autorskim i nie mogą być rozpowszechniane, powielane i przetwarzane bez zgody Kancelarii Radców Prawnych Tomasz Czapczyński. Wszystkie powyższe uwagi oparte są na projekcie ustawy, nie zaś jej ostatecznym kształcie. Informacje zamieszczone w publikacji mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako porada prawna. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji i czynności, do których odnoszą się treści ujęte w niniejszej publikacji, jak również przed ich zaniechaniem, jej adresat powinien zasięgnąć porady prawnej.

Autorzy

Malwina Rączka - Radca prawny

Dagmara Hopek - Aplikant adwokacki

Aleksandra Wojnarowicz - Prawnik

CZAPCZYŃSKI

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Kancelaria Radców Prawnych
Tomasz Czapczyński

Al. gen. Józefa Hallera 78/2
53-324 Wrocław
Polska



www.tcrp.pl



+48 501 806 431



info@tcrp.pl

Przestrzegamy **praw biznesu**