

Implementacja dyrektywy work-life balance

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się nowy projekt ustawy wdrażający dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Termin ich implementacji upływa w sierpniu 2022 r.

Celem dyrektywy jest zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz wyeliminowanie nierówności w zatrudnieniu. Ma to nastąpić poprzez wprowadzenie rozwiązań ułatwiających kobietom godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, zachęcenie ojców do korzystania z urlopów i uelastycznienie organizacji pracy obojga rodziców.

Najważniejsze postanowienia projektu w sferze work-life balance:



Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownik będzie uprawniony do zwolnienia w wymiarze **2 dni lub 16 godzin** w danym roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej. Zwolnienie będzie mogło być wykorzystane w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. W okresie tego zwolnienia pracownik ma zachować prawo do połowy wynagrodzenia. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar zwolnienia będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.



Urlop opiekuńczy

Pracownikom będzie przysługiwać prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym celem zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia:

- osoby będącej członkiem rodziny (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek); lub
- osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,

która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Urlop opiekuńczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Urlop ten będzie bezpłatny, jednakże jego okres zostanie wliczony do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



Dodatkowa ochrona stosunku pracy

Ochroną zatrudnienia będą objęci pracownicy w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego oraz pracownicy objęci elastyczną organizacją pracy. Do upływu okresu korzystania z tych uprawnień, pracodawca nie będzie mógł:

1. prowadzić przygotowań do rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
2. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem (chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy).



Wydłużenie okresu uprawnień pracowników opiekujących się dzieckiem

Zgodnie z obecnymi regulacjami pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4, nie może być bez swojej zgody zatrudniany w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowany poza stałe miejsce pracy. Zgodnie z Projektem uprawnienia te mają zostać przyznane do ukończenia przez dziecko 8 roku życia.



Elektroniczna forma składania wniosków

W celu ułatwienia składania wniosków, następujące wnioski będą mogły być składane zarówno w postaci papierowej jak i elektronicznej:

- wniosek dotyczący korzystania lub rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego;
- wniosek o urlop rodzicielski;
- wniosek o urlop ojcowski;
- wniosek o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- wniosek o zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat.



Zmiany dotyczące korzystania z urlopu rodzicielskiego

Pracownik - rodzic dziecka będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- **43 tygodni** – w przypadkach porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski będzie przysługiwał niezależnie od wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego. Każdemu z rodziców będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie będzie można przenieść na drugiego rodzica. W przypadku jego niewykorzystania – ta część urlopu przepadnie.

Urlop rodzicielski będzie udzielany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia. Możliwe będzie podzielenie urlopu na maksymalnie 5 części.

Wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu, gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. Maksymalny okres urlopu po wydłużeniu wynosić będzie odpowiednio 82 tygodnie oraz 86 tygodni.



Skrócenie okresu na wykorzystanie urlopu ojcowskiego

Projekt przewiduje, że okres na wykorzystanie urlopu ojcowskiego ma ulec skróceniu z 24 miesięcy do 12 miesięcy liczonych od dnia narodzin dziecka.



Uelastycznienie organizacji pracy na wniosek pracownika

Pracownik opiekujący się dzieckiem **do 8. roku życia** będzie mógł złożyć wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się:

- telepracę;
- system przerywanego czasu pracy;
- system skróconego tygodnia pracy;
- system pracy weekendowej;
- ruchomy czas pracy;
- indywidualny rozkład czasu pracy; oraz
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl