



Newsletter HR

Czerwiec 2022 r. | www.skslegal.pl

Nowy projekt ustawy dotyczący wdrożenia tzw. dyrektyw work-life balance

6 czerwca 2022 roku na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano nowy projekt ustawy mający na celu implementację dwóch dyrektyw związanych z tzw. work-life balance. Państwa członkowskie UE mają czas na implementację dyrektyw do 2 sierpnia 2022 r.

Rozwiązania dla pracowników będących rodzicami:

- 1. Urlop rodzicielski** zostanie wydłużony do:
 - **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
 - **43 tygodni** – w przypadkach porodu mnogiego.
- 2. Urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym** w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub osobie mieszkającej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga wsparcia ze względów medycznych. Wniosek pracownika będzie musiał być złożony przynajmniej 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- 3. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej** w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w danym roku kalendarzowym. W okresie tego zwolnienia pracownik ma zachować prawo do połowy wynagrodzenia.
- 4. Skrócenie okresu na wykorzystanie urlopu ojcowskiego** z 24 miesięcy do 12 miesięcy liczonych od dnia narodzin dziecka.

- 5. Uelastycznienie organizacji pracy** na wniosek pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia.

Inne proponowane zmiany:

- 1. Dodatkowe 15-minut przerwy w pracy** dla pracowników pracujących dłużej niż 9h i kolejne 15 min dla pracujących dłużej niż 16 h.
- 2. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł wystąpić z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia** na taką, która ma bardziej przewidywalne lub bezpieczniejsze warunki pracy. Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. W przypadku odmowy, pracodawca będzie musiał wskazać przyczynę nieuwzględnienia wniosku.
- 3. Szkolenia pracowników** (w przypadku, gdy pracodawca zobowiązany jest do ich przeprowadzenia) niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy odbywać się będą na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy.
- 4. Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawiania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawiania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.** Wyjątkiem od tej zasady będzie zawarcie umowy o zakazie konkurencji.

Nowelizacja ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych

Nowelizacja ustawy o PPK została ogłoszona 20 maja 2022 r., a większość nowych przepisów weszło w życie 4 czerwca 2022 r. Zmiany mają na celu uproszczenia prowadzenia PPK.

Najważniejsze zmiany:

1. Zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla nowego pracownika będzie możliwe po upływie 14 dni zatrudnienia, ale nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia.
2. Pracodawcom i zleceniodawcom będącym płatnikami składek bez „numeru identyfikacyjnego” NIP lub REGON zostanie nadany status podmiotu zatrudniającego.
3. Zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla pracownika między 55 a 70 rokiem życia ma być każdorazowo poprzedzone wnioskiem pracownika.
4. Deklaracja wpłaty dodatkowej do PPK będzie obowiązywała od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została ona złożona.

Dwukrotny wzrost płacy minimalnej w 2023 r.

Rząd przyjął projekt ustawy w sprawie dwukrotnego wzrostu płacy minimalnej w przyszłym roku. Taki wzrost spowodowany jest niewątpliwie rekordową inflacją, a zgodnie z ustawowymi gwarancjami, jeżeli inflacja przekracza 5 proc., to płaca minimalna powinna być zwaloryzowana dwa razy.

Zgodnie z zapowiedziami, przyszłoroczna waloryzacja nastąpi dwuetapowo. Od 1 stycznia 2023 r. minimalne wynagrodzenie wyniesie 3383 zł brutto, a od 1 lipca 2023 r. wzrośnie do 3450 zł brutto.

Kolejna nowelizacja tzw. ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

Pracodawcy powierzający pracę obywatelom Ukrainy na podstawie art. 22 ust. 1 specustawy zobowiązani będą do podania w powiadomieniu powiatowego urzędu pracy:

- miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia,
- wymiaru czasu pracy powierzanej cudzoziemcom, lub
- liczby godzin pracy powierzanej cudzoziemcom.

Celem nowelizacji jest zagwarantowanie cudzoziemcom pracy na warunkach nie gorszych, niż wskazane w powiadomieniu.



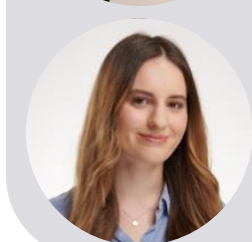
Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

