

# Work Life czy Balance

**Prawo pracy a rzeczywistość.  
Czy polskie przepisy zapewniają równowagę?**

**dr Marcin Wojewódka**

*Prezentacja na warsztatach na MeetUp*

*Szczecin, 9 lipca 2022 roku*

# PROWADZĄCY

## **dr Marcin Wojewódka**

Radca prawny, dr nauk ekonomicznych, założyciel Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy Sp. k.

Posiada ponad 20-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prawa pracy i świadczeń pracowniczych.

W latach 2016-2017 Członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Autor licznych publikacji, w tym publikacji *Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz* (C.H. Beck 2019). Współautor publikacji *Pracownicze Programy Emerytalne. Komentarz* (C.H. Beck 2005). Współredaktor publikacji *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników* (K. Walczak, M. Wojewódka (red.)), *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, Warszawa 2018)

[www.wojewodka.pl](http://www.wojewodka.pl)   [marcin.wojewodka@wojewodka.pl](mailto:marcin.wojewodka@wojewodka.pl)



# AGENDA

1. Umowa o pracę informacje ogólne
2. Czas pracy zgodnie z przepisami
3. Wybrane rodzaje urlopów
4. Urlopy okolicznościowe
5. Efektywny czas pracy 2021/2022
6. Dyrektywa work life balance
7. Dyskusja





# 1. UMOWA O PRACĘ INFORMACJE OGÓLNE

# DOSTĘPNE W POLSCE FORMY ZATRUDNIENIA

Umowa o pracę



Umowa o pracę na podstawie przepisów kodeksu pracy



Umowa o pracę tymczasową

Umowy  
cywilnoprawne



Umowa zlecenia



Umowa o dzieło

Umowa B2B



Umowa o współpracę z przedsiębiorcą



Kontrakt managerski

# UMOWA O PRACĘ – DEFINICJA Z PRZEPISÓW

## Kodeks pracy – art. 22

- § 1 Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- § 2 Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.
- § 3 Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

# UMOWA O PRACĘ – NAJWAŻNIEJSZE ELEMENTY

## Rodzaje umowy o pracę

- Na okres próbny
- Na czas określony
- Na czas nieokreślony

## Przesłanki istnienia umowy o pracę

- Osobiste wykonywanie
- W miejscu, czasie i pod nadzorem
- Za wynagrodzeniem

## Strony stosunku pracy

- Pracodawca
- Pracownik

## Podstawa prawna

- Kodeks pracy

# OKRESY WYPOWIEDZENIA UMÓW O PRACĘ

## Umowa o pracę na okres próbny

- 3 dni robocze (okres próbny 2 tygodnie)
- 1 tydzień (okres próbny powyżej 2 tygodni)
- 2 tygodnie (okres próbny 3 miesiące)

## Umowa o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony

- 2 tygodnie (do 6 miesięcy zatrudnienia)
- 1 miesiąc (po 6 miesiącach zatrudnienia)
- 3 miesiące (po 3 latach zatrudnienia)



## 2. CZAS PRACY ZGODNIE Z PRZEPISAMI

# DEFINICJA CZASU PRACY

Czas pracy jest ....

- czasem, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy

(art. 129 kodeksu pracy)

# CZAS PRACY W PRZYPADKU UMÓW O PRACĘ

## Ograniczenia wynikające z kodeksu pracy w planowaniu pracy

- 8 h dziennie
- 40 h tygodniowo
- zasadą praca w dni robocze, bez sobót, niedziel i świąt
- co do zasady praca wykonywana poza normy jest pracą w godzinach nadliczbowych z limitem 150 h rocznie (możliwe zwiększenie)

# RODZAJE OBECNOŚCI W PRACY

Okres aktywnego świadczenia pracy



Dni w których przychodzimy świadczyć pracę



Praca w godzinach nadliczbowych

Okres płatnego zwolnienia ze świadczenia pracy



Urlopy płatne



Inne płatne zwolnienia z pracy

Okres zwolnienia ze świadczenia pracy bez wynagrodzenia



Urlopy bezpłatne



Nieusprawiedliwione nieobecności w pracy

# 3. WYBRANE RODZAJE URLOPÓW

# WYBRANE RODZAJE URLOPÓW

Kodeks pracy  
przewiduje liczne  
rodzaje urlopów

- Urlop wypoczynkowy
- Urlop macierzyński / na warunkach macierzyńskiego
- Urlop ojcowski / tacierzyński
- Urlop rodzicielski
- Urlop wychowawczy



# URLOP WYPOCZYNKOWY

## Urlop wypoczynkowy

- W wymiarze 20 lub 26 dni w roku kalendarzowym
- Płatny 100% wynagrodzenia
- Zasada 14 dni ciągłego urlopu
- Udzielany za zgodą pracodawcy i zgodnie z planem urlopów

# MOŻLIWOŚĆ ODWOŁANIA PRACOWNIKA Z URLOPU

## Art. 167 Możliwość odwołania pracownika z urlopu

- Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.





# URLOP W OKRESIE WYPOWIEDZENIA

## Art. 167(1) Urlop w okresie wypowiedzenia

- W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

płatny 100% wynagrodzenia, ochrona trwałości stosunku pracy

# URLOP NA ŻĄDANIE

## Urlop „na żądanie”

- W wymiarze 4 dni w roku kalendarzowym
- Stanowi część urlopu wypoczynkowego (20/26 dnia)
- Płatny 100% wynagrodzenia
- Udzielany w terminie wskazanym przez pracownika

Płatny 100% wynagrodzenia, ochrona trwałości stosunku pracy

# URLOP MACIERZYŃSKI

## Urlop macierzyński

- Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
  - 1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
  - 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
  - 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
  - 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
  - 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

płatny 100% wynagrodzenia, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy

## 4. URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

# URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Kodeks pracy  
przewiduje  
tzw. urlopy  
okolicznościowe

**Art. 298<sup>2</sup>. [Delegacja ustawowa - urlopy okolicznościowe]**  
*Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.*



# DODATKOWE PŁATNE ZWOLNIENIA Z PRACY ZGODNIE Z POLSKIMI PRZEPISAMI

Pracodawca jest  
obowiązany  
zwolnić od pracy  
pracownika na  
czas obejmujący:

- 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
- 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką

## ROZPORZĄDZENIE

**MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 15 maja 1996 r.  
w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz  
udzielania pracownikom zwolnień od pracy**

# DODATKOWE PŁATNE ZWOLNIENIA Z PRACY ZGODNIE Z POLSKIMI PRZEPISAMI

Obowiązujące przepisy przewidują liczne inne dodatkowe zwolnienia od pracy

- Stawienie się na wezwanie organu państwowego (policja, sąd, NIK)
- Badania lekarskie okresowe medycyny pracy
- Działania ochotniczej straży pożarnej oraz GOPR
- Krwiodawstwo
- Prowadzenie zajęć naukowych
- Aplikanci radcowscy na zajęcia i egzaminy
- Urlop doktorancki

**Możliwości są.....**

# 5. EFEKTYWNY CZAS PRACY 2021/2022



# CZAS PRACY W PRZYPADKU UMÓW O PRACĘ

Ograniczenia świadczenia pracy w Polsce wynikające z kalendarza na przykładzie 2022 roku

- **365 dni** w roku (366 w roku przestępnym)
  - minus **52 niedziele**
  - minus **52 soboty**
  - minus **13 dni wolne od pracy ustawowo** (w 2022 roku)
    - zostaje **248 dni** pracy
    - ale zaraz mamy **26 dni** urlopu
    - średnio zachoruję **10 dni** w roku
    - wezmę wolne okolicznościowe **3 dni** w roku (ślub, pogrzeb, krwiodawstwo),
    - coś się jeszcze stanie – wolne, pogoda, korki – **2 dni** w roku
    - w efekcie do pracy przyjdę **207 dni** w roku

**Co daje 56,7% dni w roku w których efektywnie pracujemy**

## 6. DYREKTYWA WORK LIFE BALANCE

# DYREKTYWA WORK LIFE BALANCE

Obecnie przedmiotem prac rządowych jest implementacja tzw. dyrektywy work balance

- **Przewidziano różne zmiany w zakresie**
  - **Umów na czas określony**
  - **Zakazu równoległej pracy**
  - **Treści informacji o warunkach zatrudnienia**

**Co daje 56,7% dni w roku w których efektywnie pracujemy**

# DYREKTYWA WORK LIFE BALANCE

Dyrektywa work  
balance wprowadza  
nowe zwolnienia z  
pracy

- Zwolnienie od pracy z uwagi na działanie siły wyższej – 2 dni
- Urlop opiekuńczy na sprawowanie opieki nad chorym domownikiem – 5 dni

**Przepisy dodają nowe  
zwolnienia nic zabierając  
dotychczasowych**

# Czas na quiz



# QUIZ – PYTANIE I

- I. Okres wypowiedzenia umowy o pracę dyrektora Oddziału Poczty Polskiej w Kielcach nadzorującego pocztę w Pacanowie zatrudnionego w tym podmiocie od 2 lat i 9 miesięcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony wynosi:
- a) 1 miesiąc
  - b) należy natychmiast rozwiązać umowę bez żadnego okresu wypowiedzenia
  - c) 3 miesiące
  - d) nie da się wypowiedzieć takiej umowy, bo to działacz Zjednoczonej Prawicy

## QUIZ – PYTANIE 2

2. Ile dni urlopu wypoczynkowego w roku, w czasie których może gotować najlepsze obiady dla wiadomo kogo, przysługuje Prezes Julii Przyłębskiej zakładając, że ma 32 lata stażu pracy:
- a) 20 dni urlopu wypoczynkowego
  - b) 26 dni urlopu wypoczynkowego i reszta wolnego też
  - c) 26 dni urlopu wypoczynkowego
  - d) to nie jest pytanie na miejscu

## QUIZ – PYTANIE 3

3. Prezes Glapiński Wielka Stopa po ostatnim posiedzeniu Rady Polityki Pieniężnej musi skorzystać z tzw. urlopu na żądanie. Wykorzystał już dwa takie dni w 2022 roku. Z ilu jeszcze dni może w tym roku skorzystać?
- a) ja bym mu nie dał żadnego urlopu za taką pracę
  - b) 4 dni urlopu na żądanie
  - c) 2 dni urlopu na żądanie
  - d) 6 dni urlopu na żądanie



## QUIZ – PYTANIE 4

4. Ile dni urlopu okolicznościowego przysługuje Panu Jarosławowi Kaczyńskiemu w związku z ewentualnym czwartym ślubem jego siostrzenicy Pani Marty (dotychczasowe nazwiska nie zmieściły się na slajdzie)?
- a) 2 dni urlopu okolicznościowego
  - b) 1 dzień urlopu okolicznościowego
  - c) niech będzie na urlopie nawet ze dwa lata
  - d) nie przysługuje mu żaden urlop



## QUIZ – PYTANIE 5

5. Gdyby Krzysztof Bosak został jednego dnia ojcem 4 dzieci, to urlop macierzyński jego żony wynosiłby
- a) 52 tygodnie
  - b) 35 tygodni
  - c) 37 tygodni
  - d) nie przysługuje jej żaden urlop



## 7. DYSKUSJA



# DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

r. pr. dr. Marcin Wojewódka  
[marcin.wojewodka@wojewodka.pl](mailto:marcin.wojewodka@wojewodka.pl)  
Wojewódka i Wspólnicy  
[kancelaria@wojewodka.pl](mailto:kancelaria@wojewodka.pl)

## ○ KANCELARII

Wojewódka i Wspólnicy Sp. k. to butikowa warszawska kancelaria prawna, której specjalizacją jest prawo pracy, świadczenia emerytalne, ubezpieczenia społeczne oraz pomoc podmiotom rynku finansowego. Kancelaria posiada biura w Warszawie oraz w Poznaniu.

W prestiżowych brytyjskich rankingach **Chambers & Partners** oraz **The Legal 500 EMEA**, Kancelaria w latach 2008-2022 rokrocznie klasyfikowana jest w czołówce polskich podmiotów specjalizujących się w prawie pracy. W najnowszym rankingu The Legal 500 EMEA 2022 oraz rankingu Chambers & Partners 2022 kancelaria została sklasyfikowana odpowiednio na 1 i 3 miejscu w obszarze prawa pracy w Polsce.

Dr Marcin Wojewódka został wyróżniony w rankingu The Legal 500 EMEA 2022, otrzymując tytuł *leading individuals*. Kancelaria posiada doświadczenie w zakresie różnych form zatrudniania kluczowych menagerów, ich zasad wynagradzania, w tym w spółkach sektora finansowego oraz notowanych na GPW. Posiadamy doświadczenie w zakresie zbiorowego prawa pracy (np. restrukturyzacje pracownicze) oraz relacji ze związkami zawodowymi.



# KONTAKT

## Dane kancelarii

### Wojewódka i Wspólnicy Sp. k.

Biuro w Warszawie: ul. Solec 38, 00-394 Warszawa

Biuro w Poznaniu: ul. Matejki 51, 60-770 Poznań

Telefon/Faks: 22 458 23 00, 22 458 23 01

Adres e-mail: [kancelaria@wojewodka.pl](mailto:kancelaria@wojewodka.pl)

Adres www: [www.wojewodka.pl](http://www.wojewodka.pl)

Numer KRS: 0000372534 | Numer NIP: 5242724885 | Numer REGON: 14270980

Numer rachunku bankowego: Alior Bank 58 2490 0005 0000 4520 5335 2370