

WORK LIFE BALANCE - EKSPERCI ODPOWIADAJĄ



**Odpowiedzi na 12 pytań zadanych 1.03.2023 podczas webinarium
„WORK-LIFE BALANCE. Jak zabezpieczyć interesy pracodawcy”
udzielają eksperci dr Marcin Wojewódka i dr Antoni Kolek**

Warszawa, 7.03.2023.

OBSZARY TEMATYCZNE

Wersja
elektroniczna

Umowa na okres
próbny

Informacja
z art. 29 KP

Obecne 2 dni
opieki nad
dzieckiem

Urlop na żądanie

Informacje
w świadectwie
pracy

Urlop opiekuńczy

Urlop ojcowski
a przepisy
przejściowe

9 tyg. urlop
ojcowski
a przepisy
przejściowe

Generalny
obowiązek
informacyjny

Szkolenia
pracowników

Obecnie
obowiązujące
korzystne
rozwiązania

WERSJA ELEKTRONICZNA

Czy pracodawca musi czy może udostępnić pracownikom możliwość składania wniosków związanych z szeroko pojętym rodzicielstwem w wersji elektronicznej obok wersji papierowej?

Nowe przepisy nie zawierają obowiązku stworzenia elektronicznego kanału składania wniosków o urlop. Przepisy dopuszczają jednak możliwość składania wniosków elektronicznie, jeśli zostanie do ustalone w regulacjach wewnętrznych pracodawcy.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY

2 Co zrobić, jeśli pracodawca zmieni zamiar co do okresu zatrudnienia pracownika w trakcie umowy próbnej?

Zgodnie z nowymi przepisami istnieć będzie możliwość wydłużenia okresu zatrudnienia w przypadku umowy na okres próbny.

INFORMACJA Z ART. 29 KP

3

Czy pracownik podpisujący umowę o pracę równocześnie podpisujący Regulamin Pracy, w którym jest zawarty cały szereg warunków art. 29 - to warunek spełniający obowiązki pracodawcy? Czy w przypadku dodatkowych informacji art. 29 nie wystarczy np. wskazać w informacji dla pracownika: " jak w Regulaminie Pracy udostępnionym przez Pracodawcę"?

Zgodnie Informacja z art. 29 k.p. jest dodatkowym autonomicznym dokumentem przekazywanym pracownikom bez względu na obowiązywanie u danego pracodawcy Regulaminu Pracy, jego zawartość oraz fakt zapoznawania się z nim przez pracownika. Naszym zdaniem obowiązkiem pracodawcy jest przekazywanie informacji z art. 29 k.p.

OBECNE 2 DNI OPIEKI NAD DZIECKIEM

4 Czy tym samym art 188 k.p. (2 dni opieki nad dzieckiem) zostanie usunięty?

Nie, w przepisach Kodeksu pracy pozostają przepisy uprawniające pracowników wychowujących przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepis art. 188 k.p. nie jest derogowany przez nowelizację kodeksu pracy.

URLOP NA ŻĄDANIE

5 Czy 2 dni zwolnienia z powodu siły wyższej zastępuje nam urlop na żądanie?

Nie, nowelizacja Kodeksu pracy nie usuwa przepisów dotyczących urlopu na żądanie. Pozostają one obecnie w niezmienionej formie.

INFORMACJE W ŚWIADECTWIE PRACY

6

Czy informacja o wykorzystaniu urlopów i zwolnień będzie musiała się znaleźć w świadectwie pracy?

Z treści nowelizacji nie wynika, aby w świadectwach pracy niezbędnym było przedstawianie informacji o zwolnieniach i urloпах wykorzystanych przez pracownika w danym roku u tego pracodawcy oraz o ich wymiarze. Nie można jednakże wykluczyć, że takie obowiązki zostaną wprowadzone na mocy przepisów odpowiednich rozporządzeń.

URLOP OPIEKUŃCZY

7 Czy we wniosku o urlop opiekuńczy będzie również obowiązek wskazania powiązania z danym członkiem rodziny?

Zgodnie z projektowaną nowelizacją w art. 1731 § 2. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Zatem w przypadku złożenia wniosku o urlop opiekuńczy będzie rodził obowiązek wskazania osoby, z którą w relacji pozostaje pracownik wnoszący o przedmiotowy urlop. Nie będzie niezbędne wskazywanie we wniosku danych personalnych tej osoby, ale konieczne będzie, aby pracodawca mógł ją zidentyfikować.

URLOP OJCOWSKI A PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

8

Co na temat okresu wykorzystania urlopu ojcowskiego mówią przepisy przejściowe?

Przepisy przejściowe w art. 33 ustawy nowelizującej wskazują, że pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie tej nowelizacji posiada prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie: 24 miesiąca życia albo 14 roku życia i jeśli nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

DZIEWIĘCIOTYGODNIOWY URLOP RODZICIELSKI A PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

9 **A propos urlopu rodzicielskiego - czy w przypadku pracowników przebywających już na urlopie rodzicielskim drugi rodzic (ojciec) uzyska prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego?**

Zgodnie z nowym przepisem przejściowym pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie nowelizacji Kodeksu Pracy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części, będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu rodzicielskiego.

GENERALNY OBOWIĄZEK INFORMACYJNY

I 0 Czy jest obowiązek ustawowy informowania pracowników o nowych uprawnieniach?

Przepisy nie przewidują obowiązku informowania pracowników o nowych uprawnieniach wynikających z przepisów WLB, poza przekazaniem informacji w trybie art. 29 § 3 oraz informowania w sposób przyjęty u danego pracodawcy o zmianach treści źródeł zakładowego prawa pracy.

SZKOLENIA PRACOWNIKÓW

|| | **Co ze szkoleniami, studiami, za które płaci lub dopłaca pracodawca - są na wniosek pracownika jako podniesienie kwalifikacji, ale nie są niezbędne. Czy to forma benefitu?**

Nowe przepisy odnoszą się do obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń wynikających z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu albo przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego. Wówczas takie szkolenia odbywać się będą na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. W konsekwencji więc jeśli pracownik będzie na szkoleniu z jego własnej inicjatywy czy na jego wniosek, a takie szkolenie nie jest przewidziane w źródłach zakładowego prawa pracy lub umowie o pracę, to nawet gdy jest finansowane przez pracodawcę, nie będzie ono wliczane do czasu pracy pracownika.

OBECNIE OBOWIĄZUJĄCE KORZYSTNE ROZWIĄZANIA

12

Czy jeśli pracodawca zapewnia już dodatkowe dni wolne w liczbie większej niż przewidziana w dyrektywie obowiązek zapewnienia tego dodatkowego wolnego jest spełniony?

Naszym zdaniem, jeśli obecnie u jakiegoś pracodawcy są oferowane, wynikające z autonomicznych źródeł prawa pracy, dodatkowe dni wolne od pracy, to fakt wejścia w życie nowych przepisów i nowych uprawnień dla pracowników nie znosi i nie zastępuje uprawnień wynikających z obecnie obowiązujących przepisów zakładowego prawa pracy.

JAK KANCELARIA MOŻE POMÓC PRACODAWCY WE WDROŻENIU WLB

1. Wsparcie w zakresie dokumentów formalnych

- Zweryfikować Regulamin Pracy lub inne źródła
- Dokonać zmian we wzorach umów oraz wzorach nowych wniosków i informacji

2. Szkolenia dla pracodawców, działów kadr i managerów

- Przeszkolić z zakresu zmian wynikających z WLB

3. Przygotowanie procedur postępowania

- Zdefiniować i wdrożyć procedury postępowania w poszczególnych obszarach np. elastyczna organizacja pracy

4. Komunikacja dla pracowników

- Zrealizować webinaria oraz materiały informacyjne w zakresie WLB, dyżury, FAQ

WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY



Wojewódka i Wspólnicy



www.wojewodka.pl



oferta@wojewodka.pl

