

INFORMACJA PRAWNA NR 14/2023 Z DNIA 26 KWIETNIA 2023 ROKU

PRZEPISY TZW. WORK-LIFE BALANCE JUŻ OBOWIĄZUJĄ

Informujemy, że dziś tj. 26.04.2023r. wchodzi w życie przepisy ustawy zmieniającej Kodeks pracy oraz niektóre inne ustawy w związku z tzw. Work Life Balance. Obszerna nowelizacja wprowadza do polskiego porządku prawnego postanowienia dwóch dyrektyw europejskich. Niektóre zmiany :

1. URLOP OPIEKUŃCZY

Pracownikowi przysługiwać będzie urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. ZWOLNIENIE OD PRACY W ZWIĄZKU Z SIŁĄ WYŻSZĄ

Pracownikowi przysługiwać będzie zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

3. DRUGA I TRZECIA PRZERWA W PRACY

Pracownicy będą mieli prawo do drugiej przerwy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar pracy jest dłuższy niż 9 godzin oraz trzeciej przerwy trwającej także co najmniej 15 minut jeśli dobowy wymiar pracy jest dłuższy niż 16 godzin.

4. DŁUŻSZY URLOP RODZICIELSKI

Pracownicy będą mieli prawo do 9 tygodni urlopu dla każdego z rodziców, w trakcie którego wypłacany będzie zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru świadczenia.

5. ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez niego 8 roku życia będą mogli złożyć wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, przez którą rozumie się: pracę zdalną, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, obniżenie wymiaru czasu pracy.

6. SZYBSZE UZYSKANIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY

Pracownik zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy (raz w roku) o zmianę rodzaju umowy. Obowiązkiem pracodawcy będzie pisemne uzasadnienie odpowiedzi na ten wniosek pracownika

7. WPROWADZENIE PRAWA PRACOWNIKA DO RÓWNOLEGŁEGO ZATRUDNIENIA

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, poza sytuacją w której zawarto umowę o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy.



8. PRAWO DO SZKOLENIA

Pracownicy uzyskują prawo do nieodpłatnego i wliczanego do czasu pracy szkolenie, które będzie niezbędne do wykonywania danej pracy.

Dla pracodawców wprowadzone zmiany oznaczają konieczność dostosowania wewnętrznych źródeł prawa pracy, wzorów umów, a także nowych procedur administracyjnych. Kancelaria pozostaje do dyspozycji w razie potrzeby wsparcia w zakresie wdrożenia zmian u pracodawcy. Zapytania ofertowe prosimy przesyłać na oferta@wojewodka.pl

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Beata Bondyra, radca prawny
beata.bondyra@wojewodka.pl
tel. +48 724 555 723

