

Wchodzą w życie przepisy wdrażające dyrektywę rodzicielską i work-life balance

data aktualizacji: 2023.05.10 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



W dniu 4 kwietnia 2023 roku w dzienniku ustaw opublikowana została ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, której przepisy wejdą w życie po upływie 21 dni tj. 25 kwietnia.

Ustawa wdraża dwie unijne dyrektywy – tzw. dyrektywę rodzicielską oraz work-life balance. Jak wskazuje minister rodziny i polityki społecznej – to odpowiedź na zmieniające się trendy na rynku pracy, a także wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Dyrektywa rodzicielska ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, rodzicielskim i opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Wprowadzone nowelizacją zmiany dotyczą m.in. uniezależnienia prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu. Oznacza to, że ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego mimo, że matka dziecka w dniu porodu nie pozostawała w stosunku pracy/w ubezpieczeniu chorobowym. Dodatkowo ustawa wprowadza w ramach wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalną część tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego zostanie ustalona na poziomie 70 procent podstawy wymiaru zasiłku.

Dodatkowo pracownikowi będzie przysługiwał bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu.

Wprowadzone zostanie też zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. Zwolnienie to będzie przysługiwało w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy).

Druga z dyrektyw ma z kolei na celu poprawę warunków pracy poprzez zapewnienie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia.

Rozszerzeniu ulegnie zakres informacji o warunkach zatrudnienia pracownika – o dodatkowe elementy takie jak np. informacja o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi.

Pracownikowi przyznane zostanie prawo do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku.

Co istotne, nowelizacja wprowadza zakaz zabraniać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą. A zatem, pracownik będzie mógł być zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Źródło:

<https://eglos.pl/aktualnosci/item/42063-wchodza-w-zycie-przepisy-wdrazajace-dyrektywe-rodzicielska-i-work-life-balance>