



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

work-life balance

Bardziej work czy bardziej balance?



WEJŚCIE W ŻYCIE:

26 kwietnia 2023 r.

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy
– Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw



Podstawy zmian w Kodeksie pracy





**Dyrektywa Parlamentu Europejskiego
i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca
2019 r. w sprawie przejrzystych
i przewidywalnych warunków pracy
w Unii Europejskiej**

(Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105)



**Dyrektywa Parlamentu Europejskiego
i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca
2019 r. w sprawie równowagi między
życiem zawodowym a prywatnym
rodziców i opiekunów oraz uchylającej
dyrektywę Rady 2010/18/UE – zwana
dyrektywą „work-life balance”**

(Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79)



Zmiany w Kodeksie pracy



Umowa na okres próbny



czas trwania



możliwość przedłużenia umowy

WORK



Umowa na czas określony

- uzasadnienie rozwiązania umowy
- konsultacja ze związkami zawodowymi
- przepis przejściowy

WORK

Informacja o warunkach zatrudnienia

art. 29 § 3-3⁴ k.p.

- kilkanaście informacji
- termin
- postać papierowa / elektroniczna
- przepis przejściowy

WORK

Informacja o warunkach zatrudnienia osoby skierowanej do pracy za granicą

art. 29¹ § 2-4 k.p



5 dodatkowych informacji



termin



postać papierowa / elektroniczna



przepis przejściowy

WORK

WORK

Dodatkowe obowiązki pracodawcy

art. 94² k.p.

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:



możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy



możliwości awansu



wolnych stanowiskach pracy

Wniosek pracownika w zakresie zmiany warunków pracy

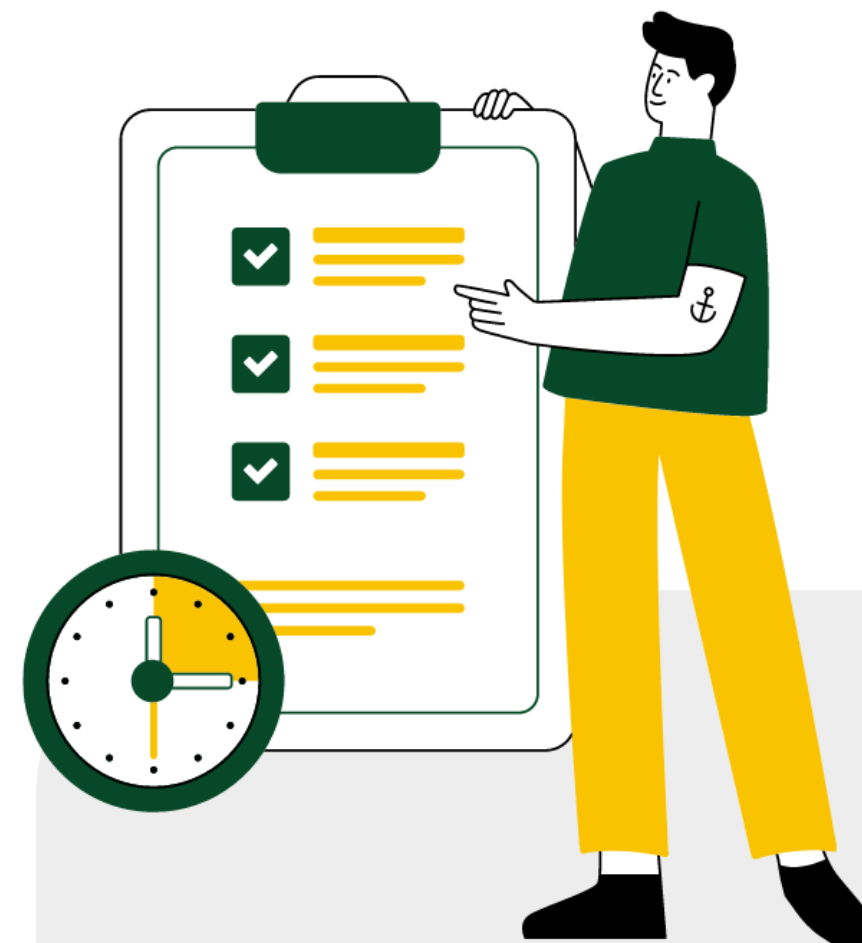
Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy może raz w roku złożyć wniosek do pracodawcy:

- o zmianę rodzaju umowy o pracę na czas nieokreślony,
- o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy w tym polegające na zmianie rodzaju umowy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracodawca w miarę możliwości powinien wniosek pracownika uwzględnić.

Pracodawca musi odpowiedzieć pracownikowi w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, a jeśli tego wniosku nie uwzględni musi poinformować pracownika o **przyczynie** odmowy.

WORK



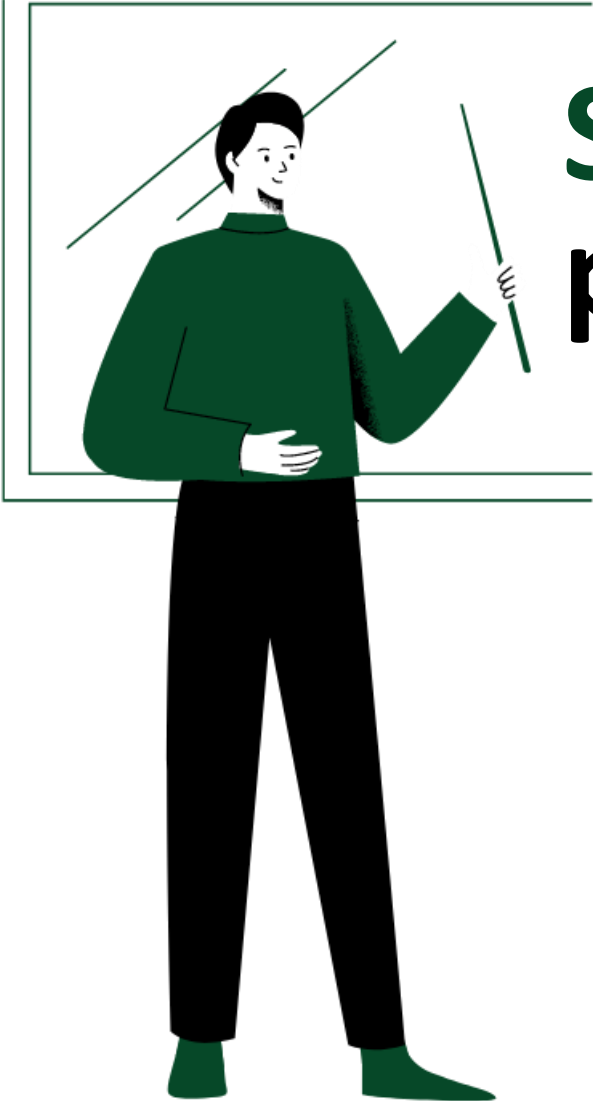
Pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą

Pracodawca **nie może zakazać** pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

WORK

Chyba że zawrze z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, lub przepisy odrębne tak stanowią.

Szkolenia pracowników



Element informacji z art. 29 § 3 k.p.



Pracodawca **informuje pracownika** o prawie do szkoleń, jeśli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.

Szkolenia pracowników



Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, wynika z:

- a) postanowień układu zbiorowego pracy,
- b) lub innego porozumienia zbiorowego,
- c) lub z regulaminu,
- d) lub przepisów prawa,
- e) lub umowy o pracę,
- f) oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

WORK

Szkolenia pracowników



Szkolenia takie odbywają się **na koszt pracodawcy** oraz, w miarę możliwości, **w godzinach pracy pracownika**. Czas szkolenia odbywanego **poza normalnymi godzinami** pracy pracownika **wlicza się do czasu pracy**.

Ochrona pracowników z powodu korzystania przez nich z szeroko rozumianych uprawnień pracowniczych

WORK

Nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę:

dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ k.p. i 29¹ § 2 i 4 k.p.

wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę warunków - 29³ k.p.

jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy

skorzystanie z praw związanych ze szkoleniem pracowników

Pracodawca **udowodni**, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się **innymi powodami niż wskazanymi powyżej**.

Ochrona pracowników z powodu korzystania przez nich z szeroko rozumianych uprawnień pracowniczych

WORK

Pracownik zatrudniony na okres próbny i pracownik zatrudniony na czas określony, z którym nie została przedłużona umowa o pracę i uważa on, że przyczyną jest jedna z przesłanek wskazanych w poprzednim slajdzie może:

W terminie **7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy** o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, **złożyć do pracodawcy wniosek**, w postaci papierowej lub elektronicznej, o **wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania.**

Pracodawca musi udzielić pracownikowi odpowiedzi na wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.**



SANKCJE

WYKROCZENIE ZAGROŻONE KARĄ GRZYWNY

od 1.000,00 do 30.000,00 zł



Pozostałe zmiany: dodatkowe dni wolne od pracy

URLOP OPIEKUŃCZY

- 5 dni w celu zapewnienia osobistej opieki z powodu poważnych względów medycznych.

ZWOLNIENIE Z PRACY Z UWAGI NA SIŁĘ WYŻSZĄ

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



BALANCE

urlop ojcowski

urlop macierzyński

urlop rodzicielski

urlop wychowawczy

BALANCE

urlop ojcowski

urlop macierzyński

urlop rodzicielski

urlop wychowawczy

BALANCE

urlop ojcowski

urlop macierzyński

urlop rodzicielski

urlop wychowawczy

BALANCE

urlop ojcowski

urlop macierzyński

urlop rodzicielski

urlop wychowawczy

BALANCE



Uelastycznienia organizacji czasu pracy

Kto? – pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia.

BALANCE



Uelastycznienia organizacji czasu pracy

O co? – o elastyczną organizację pracy, przez co uważa się:

- ✓ pracę zdalną,
- ✓ system przerywanego czasu pracy,
- ✓ system skróconego tygodnia pracy,
- ✓ system przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy,
- ✓ ruchomy rozkład czasu pracy,
- ✓ indywidualny rozkład czasu pracy,
- ✓ obniżenie wymiaru czasu pracy.

BALANCE



Uelastycznienia organizacji czasu pracy

Jak i jakim terminie? – wniosek składany w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy, na który **pracodawca musi odpowiedzieć w terminie 7 dni** uwzględniając wszelkie okoliczności.

BALANCE



Uelastycznienia organizacji czasu pracy

Powrót do poprzednich warunków – ten sam tryb.



BALANCE



Uelastycznienia organizacji czasu pracy

Złożenie przez pracownika wniosku, o elastyczną organizację, **nie może stanowić przyczyny** uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia a jeśli do rozwiązania umowy o pracę doszło to pracodawca musi udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż ww. wskazany.

WORK-LIFE BALANCE



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

CHECKLISTA ZMIAN

- ✓ umowa o pracę
- ✓ umowa na okres próbny
- ✓ **informacja o warunkach zatrudnienia oraz informacja o warunkach zatrudnienia w przypadku skierowania do pracy za granicą**
- ✓ wniosek o urlop opiekuńczy
- ✓ wniosek o zwolnienie z pracy z uwagi na siłę wyższą
- ✓ wniosek o urlop macierzyński i wykorzystywany bezpośrednio po nim urlop rodzicielski, o urlop rodzicielski na 21 dni przed jego rozpoczęciem
- ✓ wniosek o elastyczną organizację czasu pracy oraz o powrót do poprzedniej organizacji pracy
- ✓ informacja pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia
- ✓ wniosek pracownika w zakresie zmiany warunków pracy
- ✓ informacja o: możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy | możliwości awansu | wolnych stanowiskach pracy



CHEKLISTA

ZMIAN



Regulamin pracy w zakresie:

- ✓ zasady równego traktowania w zatrudnieniu
- ✓ warunków zatrudnienia na okres próbny
- ✓ elementów umowy o pracę
- ✓ wniosku pracownika o zmianę warunków zatrudnienia
- ✓ zasad szkoleń pracowników
- ✓ dodatkowych dni wolnych
- ✓ przerw
- ✓ czasu pracy w zakresie szkoleń
- ✓ elastycznej organizacji pracy
- ✓ urlopu opiekuńczego
- ✓ urlopów związanych z rodzicielstwem: macierzyński | na warunkach urlopu macierzyńskiego | ojcowski | rodzicielski | wychowawczy

Blog prawa pracy



laboratoriumprawapracy.ostrowski.legal



facebook.com/LaboratoriumPrawaPracy



linkedin.com/showcase/laboratorium-prawa-pracy



Labor-atorium
Prawa Pracy



OSTROWSKI I WSPÓLNICY



OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Izabela Błaszczkiewicz

radca prawny, wspólniczka zarządzająca
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

i.blaszczkiewicz@ostrowski-legal.net

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

spółka komandytowa

Siedziba w Toruniu:

ul. Lubicka 53
87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:

ul. Władysława IV 43
81-395 Gdynia

Zapraszamy do bliższego
poznania naszej Kancelarii:

www.ostrowski.legal

