

Work-life balance.

Nowe prawa i obowiązki dla pracowników i pracodawców

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wprowadzenie

Pierwsza połowa 2023 r. jest dużym wyzwaniem kadrowym dla wszystkich pracodawców w Polsce. W 2022 r. wprowadzono przede wszystkim zmiany podatkowe w ramach tzw. Polskiego Ładu i tzw. Niskich Podatków. Natomiast w 2023 r. wchodzi w życie trzy duże nowelizacje KP:

- 1) badanie trzeźwości od 21.2.2023 r.,
- 2) praca zdalna od 7.4.2023 r. oraz
- 3) zmiany związane z implementacją unijnych przepisów w tym work-life balance, które są omówione w niniejszej książce i obowiązują od 26.4.2023 r.

Pracodawcy, którzy decydują się na wprowadzenie pracy zdalnej lub badania trzeźwości, w połączeniu ze zmianami, które weszły w życie 26.4.2023 r., mają i będą mieli bardzo intensywny czas związany z wdrożeniem wszystkich nowych przepisów. Co ważne nawet bez pracy zdalnej i badania trzeźwości wprowadzenie nowych przepisów przewidzianych w ramach work-life balance jest ogromnym wyzwaniem.

Warto również przypomnieć, że działy kadr już na początku roku mierzyły się z innym dużym wyzwaniem logistycznym i dokumentowym, którym był pierwszy ponowny automatyczny zapis do PPK. W dniu 27.4.2023 r. Polski Fundusz Rozwoju podsumował ponowny automatyczny zapis do PPK i zgodnie z nowymi danymi do PPK przystąpiło 718 000 nowych osób. To oznacza, że w programie uczestniczy już około 3,3 mln osób. O 27,9% wzrosła liczba aktywnych uczestników w odniesieniu do poziomu z 27.2.2023 r. Wartość aktywów w PPK osiągnęła już poziom 15 mld zł.

Kolejny ponowny automatyczny zapis do PPK będzie miał miejsce w 2027 r. Warto zatem przypomnieć, że każda złożona, począwszy od 1.3.2023 r., deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK będzie ważna do 28.2.2027 r., czyli właśnie do kolejnego automatycznego ponownego zapisu do PPK.

Z kolei prace nad wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw, tj.: dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.6.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L Nr 186, s. 105) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.6.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L Nr 188, s. 79) zbiegły się w czasie z inną dużą nowelizacją KP obejmującą badanie trzeźwości pracowników i pracę zdalną. O ile przepisy dotyczące trzeźwości i pracy zdalnej nie wynikały z konieczności dostosowania do prawa unijnego, to komentowane w tej książce zagadnienia już tak i powinny być zostać wdrożone we wszystkich krajach UE najpóźniej na początku sierpnia 2022 r. Polska w tym zakresie nie wywiązała się z tego terminu.

Resort pracy rozpoczął konsultacje społeczne przepisów ZmKP23 w lutym 2022 r. W związku z tym były szanse na przeprowadzenie procesu legislacyjnego tak, żeby wprowadzić do polskiego po-

rządki prawnego postanowienia dwóch dyrektyw obejmujących m.in. zagadnienia work-life balance z zachowaniem terminu sierpniowego 2022 r. Niestety pomimo wstępnych założeń RM nawet nie zajęła się tym projektem w 2022 r. Nastąpiło to dopiero w styczniu 2023 r.

Zmiany przepisów były uwarunkowane wdrożeniem do rodzimego prawa postanowień dwóch dyrektyw unijnych:

- 1) dyrektywy 2019/1152, która ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w UE, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy,
- 2) dyrektywy 2019/1158, która ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem 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.

Najważniejsze rozwiązania w zakresie dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE, przewidziane w nowelizacji KP, polegają na:

- 1) rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane dyrektywą. Rozszerzenie informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego (więcej o tym piszemy w drugiej części rozdziału);
- 2) w zakresie umowy o pracę na okres próbny:
 - a) wprowadzeniu zasady, że umowa o pracę na okres próbny zawierana będzie na okres nieprzekraczający:
 - 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
 - 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy,
 - b) zapewnieniu, że okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
 - c) umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
 - d) wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku, gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy,
 - e) zapewnieniu pracownikowi prawa do równoległego zatrudnienia. To oznacza, że pracodawca nie będzie mógł zabronić pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz nie będzie mógł gorzej traktować pracownika z tego powodu;
 - f) zapewnieniu pracownikowi, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi

- warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
- 3) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku w przypadku, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu, pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnieniu, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy.

Najważniejsze rozwiązania przewidziane w ZmKP23 w ramach dyrektywy 2019/1158 wprowadzającej work-life balance polegają natomiast na:

- 1) w zakresie urlopu rodzicielskiego:
 - a) zwiększeniu wymiaru dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego), co ważne, nowe dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego nie będzie mogło zostać przeniesione na drugiego rodzica, co oznacza, że jeżeli jeden rodzic nie wykorzysta tego urlopu to urlop przepadnie,
 - b) uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
 - c) wprowadzeniu w ramach wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalna część tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu),
 - d) ustaleniu wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednak w razie złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku). W każdym przypadku pracownikowi, który jest ojcem dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku;
- 2) wprowadzeniu urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek/małżonka) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- 3) wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia;
- 4) skróceniu okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika –ojca wychowującego dziecko, z urlopu ojcowskiego – z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka). Analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku;
- 5) wprowadzeniu ochrony dla pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów KP. Ochrona będzie dotyczyć także pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów KP;
- 6) wprowadzeniu zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku

z urodzeniem dziecka bez składania wniosku, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie: części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego albo jego części oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy;

- 7) wprowadzone zostaną sankcje za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami ww. dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
- 8) w przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu w sprawach wchodzących w zakres dyrektywy, ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

Jedną z ważniejszych zmian, która będzie się wiązała z nowymi obowiązkami pracodawców, jest nowelizacja art. 29 § 3 KP, zgodnie z którym rozszerzony został zakres informacji przekazywanych pracownikowi.

Obecnie pracodawca zobowiązany jest informować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- 3) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- 6) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- 7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- 8) innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- 9) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- 10) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- 11) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- 12) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
- 13) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Co ważne, pracodawca będzie również informował pracownika niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianie warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym. Nie dotyczy to jednak przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Należy dodać, że zmiany w KP, które zostaną opisane szczegółowo w niniejszej publikacji, będą uzupełnione również nowelizacją kilku rozporządzeń, w tym rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, rozporządzenia MRiPS w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków oraz rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Ponadto jednym z wyzwań stojącym przed pracodawcami w kolejnych miesiącach, będzie zmierzenie się z drugą podwyżką płacy minimalnej, od lipca wzrośnie z 3490 zł do 3600 zł, a także, na co wszystko wskazuje, również dwiema podwyżkami płacy minimalnej w 2024 r. W tym samym czasie rosnąca inflacja wpływa na presję cenową. Ostatnie dane GUS z 28.4.2023 r. wskazują, że inflacja chociaż już niższa, nadal utrzymuje się na wysokim dwucyfrowym poziomie. Ceny towarów i usług konsumpcyjnych według szybkiego szacunku w kwietniu 2023 r., w porównaniu z analogicznym miesiącem ubiegłego roku, wzrosły o 14,7% (wskaźnik cen 114,7), a w stosunku do poprzedniego miesiąca – o 0,7% (wskaźnik cen 100,7).

W treści publikacji w sposób kompleksowy analizowane są wszystkie wskazane wyżej zmiany, które obejmują nowelizacje KP obowiązującą od 26.4.2023 r. W licznych przykładach wyjaśniamy, jak należy postępować i odnaleźć się w trudnej rzeczywistości po zmianach przepisów, mając nadzieję, że zawarta w publikacji praktyczna analiza nowych regulacji i rozwiązań pozwoli na bezproblemowe wprowadzenie w organizacji szeroko pojętego work-life balance.

Oskar Sobolewski

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl