

26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy, które w sposób znaczący zmieniają uprawnienia i obowiązki pracownika oraz pracodawcy. Zmiany dotyczą między innymi uprawnień rodzicielskich ze szczególnym uwzględnieniem urlopu rodzicielskiego.



Urlop rodzicielski

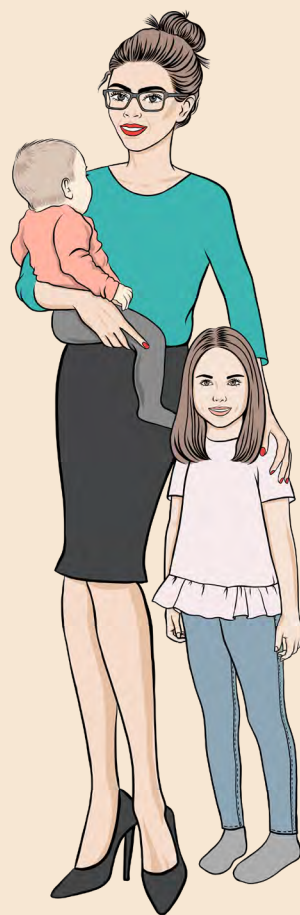
Wniosek o urlop rodzicielski pracownik będzie zobowiązany złożyć w terminie 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Urlop przysługuje obojgu rodzicom w wymiarze 41 tygodni łącznie – jeśli podczas porodu urodziło się jedno dziecko. W przypadku dwójki lub większej ilości dzieci wymiar wynosi 43 tygodnie. Jeden rodzic może wykorzystać maksymalnie 32 lub 34 tygodnie (w zależności od liczby dzieci) urlopu. 9 tygodni przysługuje jednemu rodzicowi i jest to część nieprzenoszalna. Niewykorzystana, niezależnie od okoliczności przepada. Urlop rodzicielski każdy z rodziców może podzielić na 5 części, mogą z niego korzystać jednocześnie. Przysługuje do końca roku, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Zasiłek macierzyński

Za okres urlopu macierzyńskiego przysługiwac będzie zasiłek macierzyński 100%, za okres urlopu rodzicielskiego 70%, także w części nieprzenoszalnej. Pracownica po rozpoczęciu korzystania z urlopu macierzyńskiego w terminie 21 dni będzie mogła złożyć wniosek o wypłatę zasiłku w wysokości 81,5% za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, ale bez nieprzenoszalnej części, która zawsze będzie wypłacana w wysokości 70%.

Urlop ojcowski

W przypadku, gdy dziecko urodziło się do 26 kwietnia 2023 r. pracownik – ojciec może skorzystać z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy. Jeśli dziecko urodzi się po wejściu w życie zmian w kodeksie pracy prawo do skorzystania z urlopu ojcowskiego będzie skrócone i będzie przysługiwac do 12 miesięcy od chwili urodzenia dziecka.



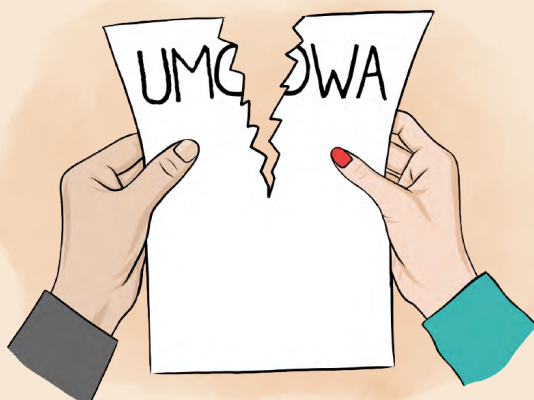


Prawo do dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego

Rodzice, którzy korzystali albo mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w okresie od 2 sierpnia 2022 r. do 26 kwietnia 2023 r. otrzymają dodatkowo 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Jest to nieprzenoszalna część, a więc matka, która korzystała z długiego urlopu rodzicielskiego nie będzie mogła skorzystać z dodatkowych 9 tygodni, to uprawnienie będzie przysługiwać ojcu.

Rodzice, którzy na dzień 26 kwietnia korzystają z długiego urlopu rodzicielskiego (w jednej części) lub urlopu w tzw. luźnych częściach także otrzymają dodatkowy wymiar urlopu.

Jeśli rodzic na dzień wejścia w życie przepisów (26.04) złożył wniosek o urlop rodzicielski, ale go nie rozpoczął pracodawca zwróci ten wniosek w celu złożenia dokumentu na nowych zasadach. W każdym wypadku za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwać zasiłek w wymiarze 70%.



Uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony

Od dnia 26 kwietnia pracodawca będzie miał bezwzględny obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony. Brak takiego uzasadnienia będzie stanowić uchybienie formalne. Przed sądem pracownik będzie mógł ubiegać się o przywrócenie do pracy albo wypłatę odszkodowania.



Równoległe zatrudnienie

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.

Informowanie pracowników

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

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.



Możliwość złożenia wniosku o zmianę warunków pracy, umowy lub czasu pracy

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.





Dodatkowe przerwy w pracy

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosić będzie co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) będzie dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) będzie dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Zwolnienie na działanie siły wyższej

Pracownikowi przysługiwać będzie w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 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 połowy wynagrodzenia urlopowego.

Pracodawca będzie obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Urlop opiekuńczy

Pracownikowi przysługiwać będzie w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop ten będzie bezpłatny.



Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. We wniosku wskazywać się będzie imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Urlopu pracodawca będzie udzielać na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.



Uprawnienie pracownika wychowującego dziecko do lat 8

Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie będzie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.



Elastyczna organizacja pracy

Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Elastyczna organizacja pracy może polegać na: pracy zdalnej, przerywanym systemie czasu pracy, systemie skróconego tygodnia pracy, systemie weekendowym albo indywidualnym lub ruchomym rozkładzie czasu pracy.

Niniejsze informacje są jedynie zarysem zmian, które wchodzi w życie w dniu 26 kwietnia 2023 r. oraz nie stanowią porady prawnej.

Jeśli potrzebujesz porady kadrowej lub prawnej z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych skontaktuj się z nami:



sekretariat@karolinaniedzielska.pl



tel. 781-301-175



www.karolinaniedzielska.pl

