

FAQs - uprawnienia rodzicielskie

Śledzimy na bieżąco postępy w pracach nad projektem nowelizacji kodeksu pracy implementującej unijną dyrektywę work-life balance. 19 lipca Rządowe Centrum Legislacji opublikowało najnowszą, zmodyfikowaną wersję projektu. W związku z tym już teraz aktualizujemy odpowiedzi na pytania, które prezentowaliśmy w ostatnich FAQs.

6. Kto jest pracownikiem szczególnie chronionym w związku z rodzicielstwem?

- Wśród pracowników szczególnie chronionych nie znajdują się pracownicy wnoszący o elastyczną organizację czasu pracy.
- Złożenie wniosku o elastyczną organizację czasu pracy nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, jak również przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

7. Kiedy nowelizacja wejdzie w życie?

- Termin na implementację unijnej dyrektywy mija 2 sierpnia br.
- Kilka dni temu rząd zapowiedział, że nowelizacja kodeksu pracy dostosowująca polskie przepisy do regulacji unijnych nie wejdzie w życie na czas i jako prawdopodobny termin wejścia wskazał styczeń 2023 r.
- Obecnie trudno przewidzieć, czy rządzący zaryzykują opóźnienie implementacji przepisów, które przyznają dodatkowe uprawnienia pracownikom-rodzicom.
- Warto jednak, aby pracodawcy z wyprzedzeniem zaznajamiali się z projektowanymi zmianami, aby odpowiednio przygotować się na nadchodzącą rewolucję.

8. Czy długość urlopu rodzicielskiego ulegnie zmianie?

- Aktualnie pracownicy – rodzice mają prawo do urlopu rodzicielskiego w łącznym wymiarze do 32 lub 34 tygodni w zależności od liczby urodzonych dzieci.
- Nowelizacja wydłuży urlop rodzicielski do odpowiednio 41 i 43 tygodni, **ale** jeden rodzic nadal będzie mógł skorzystać maksymalnie z 32/34 tygodni.
- Pozostałe 9 tygodni będzie przysługiwało wyłącznie drugiemu rodzicowi.

9. Co dalej z „opieką na dziecko”?

- Dni wolne w ramach „opieki na dziecko” będą obowiązywać w niezmiennym wymiarze – pracownik nadal będzie miał prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- Dodatkowo pracownicy zyskają prawo do zwolnienia od pracy w analogicznym wymiarze, wywołanego działaniem siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych

spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika.

- Za okres takiego zwolnienia pracownik zachowa prawo do połowy wynagrodzenia.

Zapraszamy do kontaktu.



r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz

radca prawny, starszy prawnik

Katarzyna.Witkowska-Pertkiewicz@pcslegal.pl



Kinga Rozbicka

prawnik

Kinga.Rozbicka@pcslegal.pl