



WORK-LIFE BALANCE – PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Nie wszystkim pracownikom pracodawca musi przekazywać nowy zakres informacji z art. 29 § 3 k.p. Aktualni pracownicy otrzymają taką informację tylko jeśli złożą wniosek.

Wiemy już jak wygląda ostateczne brzmienie przepisów dot. *work-life balance*. A jak wyglądają zmiany do aktualnych umów o pracę?

1. W przypadku trwających już umów o pracę, pracodawca musi uzupełnić informację o warunkach pracownika **jedynie na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; pracodawca będzie miał na to 3 miesiące od dnia złożenia wniosku.
2. Do umów o pracę na czas określony, które będą jeszcze trwały w momencie wejścia w życie nowelizacji, a zostały już wypowiedziane, zastosowanie znajdują przepisy dotychczasowe (nie trzeba wskazywać przyczynę wypowiedzenia).
3. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowych przepisów
4. Do pracownika, który przed dniem wejścia w życie nowelizacji, wystąpił 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;
 - a także do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca:

będzie należało stosować: zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia/rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z takim pracownikiem; zakaz wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem – chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
5. Pracownik, który w dniu wejścia w życie nowelizacji będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części, będzie miał prawo do skorzystania z tego urlopu w nowym wymiarze.
6. Do pracowników tych znajdzie także zastosowanie zasada, że każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.
7. Do pracownika, który przed dniem wejścia w życie nowelizacji złoży wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub jego części, ale nie rozpocznie jeszcze korzystania z tego urlopu, znajdują zastosowanie nowe przepisy. Pracodawca będzie musiał niezwłocznie zwrócić pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa powyżej, będzie korzystał z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie ustawy.
8. Pracownik, który w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie nowelizacji miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie wcześniejszych przepisów, ma prawo skorzystać z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.
9. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie ustawy będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.

Zapraszam do kontaktu.



Karolina Kanclerz

radca prawny, partner
 karolina.kanclerz@pcslegal.pl
 +48 510 043 399