



INFORAKADEMIA

Work-life balance

– wzory dokumentów i odpowiedzi na trudne pytania

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie, w wymiarze **2 dni albo 16 godzin** od pracy z powodu:

- **działania siły wyższej** (zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec)
- **w pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. (pracownik będzie decydował, że jest niezbędny)

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości **połowy wynagrodzenia**. (będzie liczone jak wynagrodzenie urlopowe)

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik **w pierwszym wniosku** o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Art. 148¹

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na **wniosek** zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia**. (forma wniosku nie ma znaczenia – może być ustny, termin złożenia nawet ten sam dzień)

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy **ustala się proporcjonalnie** do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy **zaokrągla się** w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, **jest niższa niż 8 godzin**.

- Niepełnosprawny 14 godzin

- Służba zdrowia 15h 10min

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴. (**dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku**)

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Miejscowość; data..... r.

.....
(Imię i nazwisko pracownika)

Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej

Na podstawie art. 148¹ k.p. wnoszę o udzielenie mi zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych w:

1) *dniu(ach)*

lub

1) *godzinach od.....do..... w dniu*

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

URLOP OPIEKUŃCZY – nowość!!!

Dział VII KP

Rozdział Ia.

Urlopy opiekuńcze.

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **urlop opiekuńczy, w wymiarze do 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**.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się:

- **syna,**
- **córkę,**
- **matkę,**
- **ojca lub**
- **małżonka.**

URLOP OPIEKUŃCZY – nowość!!!

Art. 173¹

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się **w dni, które są dla pracownika dniami pracy**, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się **na wniosek** złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż **1 dzień przed** rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. (może być w dniu poprzedzającym)

§ 5. **We wniosku wskazuje się:**

- **imię i nazwisko** osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- **przyczynę** konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika (jedynie przyczyna, bez szczegółowych informacji o stanie zdrowia – uwaga na rodo)
- w przypadku członka rodziny – **stopień pokrewieństwa** z pracownikiem lub
- w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – **adres zamieszkania** tej osoby. (celem potwierdzenia że zamieszkuje z pracownikiem)

URLOP OPIEKUŃCZY – nowość!!!

Art. 173². Okres urlopu opiekuńczego **wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop ten jest bezpłatny !!!

W okresie urlopu opiekuńczego pracownikowi nie można:

- wypowiedzieć umowy o pracę,
- ochrona na 1 dzień przed urlopem,
- gdy rozwiązanie z przyczyn upadłości lub likwidacji pracodawca udowodnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami
- pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu.....

Będzie zmiana świadectwa pracy i rozporządzenia o dokumentacji pracowniczej

.....
(Imię i nazwisko pracownika)

Wniosek o urlop opiekuńczy

Na podstawie art. 173¹ k.p. wnoszę o udzielenie mi urlopu opiekuńczego w wymiarze dni w terminie

- 1) Imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia
- 2) Przyczyną konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia są poważne względy medyczne.
- 3) Stopień pokrewieństwa.....- w przypadku członka rodzin

(syn, córka, matka, ojciec, małżonek)

lub

adres zamieszkania - w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny

.....

(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

Nowy art. 177 Kp

§ 1. W okresie **ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także**

- **od dnia złożenia przez pracownika wniosku** o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu **pracodawca nie może:**

1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;

2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Nowy art. 177 Kp

§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika **wniosku**, o którym mowa w § 1, **wcześniej niż w terminach określonych** w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 **zakaz**, o którym mowa w § 1, **zaczyna obowiązywać** na:

- 1) **14 dni** przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części,
- 3) **7 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;

Ochrona dotyczy również pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąc (wykreślono § 2 art. 177).

Nowy art. 177 Kp

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem:

- w okresie ciąży,
- urlopu macierzyńskiego,
- a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu
- może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Nowy art. 177 Kp

§ 4¹. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca .

Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej]

§ 1.

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

Konieczność zebrania nowych oświadczeń ???



§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie **8 roku życia** nie wolno bez jego zgody zatrudniać w **godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.**

Informacja o zamiarze – braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich

I. Oświadczenie:

1. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 4 (art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy)

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę ponad 8 godzin na dobę w równoważnym systemie czasu pracy

2. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 8 (art. 178 § 2 Kodeksu pracy)

zgadzam się / nie zgadzam się* na wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę w porze nocnej,

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę w przerywanym systemie czasu pracy,

zgadzam się / nie zgadzam się* na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

3. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 186⁷ Kodeksu pracy)

zamierzam / nie zamierzam* korzystać uprawnienia do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

4. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 14 (art. 188 Kodeksu pracy)

zamierzam / nie zamierzam* korzystać uprawnienia do zwolnienia od pracy na 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

II. Niniejsze oświadczenie składam bezterminowo, a o zmianie mojej decyzji niezwłocznie poinformuję pracodawcę.

III. Oświadczam, że **matka/ojciec** dziecka nie zamierza korzystać z tych samych uprawnień w swoim zakładzie.

Skreśla się art. Art. 179¹. !!!!! (tzw. długi wniosek o urlop rodzicielski)

~~Art. 179¹. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego]~~

~~§ 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1.~~

~~§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4.~~

~~§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w [art. 30a ust. 1](#) ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.~~

~~§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:~~

~~1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;~~

~~2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.~~

~~§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.~~

- Konieczność wpisywania innej podstawy w świadectwo pracy
- Konieczność zmiany rozporządzenia o wnioskach rodzicielskich

Skreśla się art. Art. 179¹. !!!!!

Obecnie prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) jest uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 prawo do urlopu rodzicielskiego **ma być prawem indywidualnym** każdego z rodziców.

Art. 182^{1a}. [Urlop rodzicielski] ----- dotyczywas !!!!

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) **32 tygodni** - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) **34 tygodni** - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje **łącznie obojgu rodzicom** dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą **jednocześnie korzystać oboje** rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

Art. 182^{1a}. [Urlop rodzicielski] ----- po nowemu !!!!

§ 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) **41 tygodni** – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) **43 tygodni** – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,

+ 9 tygodni

§ 2. Pracownicy – rodzice dziecka **posiadającego zaświadczenie**, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „**Za życiem**” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329), mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

Zaświadczenie: Ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu

Art. 182^{1a}. [Urlop rodzicielski] ----- po nowemu !!!!

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje **łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka**.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni** urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać **oboje rodzice dziecka**. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 i 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 i 2.

Art. 182^{1c}. [Wymiar urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany **bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego** albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, **w wymiarze wielokrotności tygodnia**. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze **do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu** albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego **nie może być krótsza niż 8 tygodni**, z wyjątkiem:

1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:

a) **urodzenia** jednego dziecka przy jednym porodzie **nie może być krótsza niż 6 tygodni**,

b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, **nie może być krótsza niż 3 tygodnie**;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest **krótsza niż 8 tygodni**.

Art. 182^{1c} otrzymuje brzmienie: NOWOŚĆ !!!

Art. 182^{1c}. Urlop rodzicielski jest udzielany:

- jednorazowo albo nie więcej niż w **5 częściach**
- nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6. rok życia.**

Po zmianach przepisów pracownicy **będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie**, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

Art. 182^{1d}. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o **świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa** (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 30a otrzymuje brzmienie:

„1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż **21 dni po** porodzie, może złożyć pisemny wniosek o **wypłacenie jej** zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego **w pełnym wymiarze**, z **wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.**

3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona - matka dziecka **może dzielić się** z ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy.

Art. 31

ust. 1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi **100% podstawy wymiaru** zasiłku.

ust. 2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres **urlopu rodzicielskiego** wynosi **70% podstawy wymiaru** zasiłku,

ust. 3. W przypadku wniosku, o którym mowa w art. 30a, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi **81,5% podstawy wymiaru** zasiłku z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi **70% podstawy wymiaru**.

3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w **pierwszym roku życia dziecka**, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości **70% podstawy wymiaru**.

4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka **ani jednego dnia** zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje **jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku**. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, następuje **na wniosek** ubezpieczonego.

Art. 186⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁴. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego,
- urlopu ojcowskiego,
- urlopu wychowawczego

do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”

Art. 182³. [Urlop ojcowski]

§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **do 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko ~~24~~ **12 miesięcy** życia albo
- 2) do upływu ~~24~~ **12 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko **14** roku życia,

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci **papierowej lub elektronicznej** składany przez pracownika - ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Art. 186⁷. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu zamiast wychowawczego]

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.

§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

Nowość – wniosek o elastyczna organizację czasu pracy

Art. 188¹. § 1. Pracownik wychowujący dziecko, **do ukończenia przez nie 8. roku życia**, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Wniosek składa się na **co najmniej 21 dni przed** planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się:

- **pracę zdalną**
- **system czasu pracy, o którym mowa w**
 - art. 139** (przerywany)
 - art. 143** (skróconego tygodnia)
 - art. 144** (weekendowy)
- **rozkłady czasu pracy, o których mowa w**
 - art. 140¹** (ruchomy, elastyczny)
 - art. 142** (indywidualny)
- **obniżenie wymiaru czasu pracy.**

Nowość – wniosek o elastyczną organizację czasu pracy

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

Nowość – wniosek o elastyczna organizację czasu pracy

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Pracodawca **informuje** pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o **uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia** wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie **7 dni** od dnia otrzymania wniosku.

Wniosek i odpowiedź pracodawcy trafia do akt osobowych do części B !!!

Przepisy przejściowe

1. W dniu wejścia przepisów urlop macierzyński 80% zasiłku
2. W dniu wejścia przepisów urlop rodzicielski 80% zasiłku lub 60% zasiłku

Art. 34. 1. Pracownik, który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r.** do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy **miał prawo** do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub **korzystał z** urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w wymiarze określonym w art. 182^{1a} i art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejsza ustawą.**



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



INFORAKADEMIA

Work-life balance

– wzory dokumentów i odpowiedzi na trudne pytania

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA