**Nowe przepisy “work-life balance” to nawet 7 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku. Komentarz eksperta**

**Z ponad półrocznym opóźnieniem, 26 kwietnia 2023 roku, wejdą w życie przepisy Kodeksu Pracy związane z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wdrażające tzw. dyrektywę work-life balance. Nowe zasady oznaczają m.in., że pracownicy otrzymają nawet 7 dodatkowych dni wolnego, wydłużony zostanie urlop rodzicielski, pojawi się też wiele innych przepisów zabezpieczających pracownika. Nadchodzące zmiany komentuje Anna Janicka, radca prawny polskiego ClickMeeting.**

**Nawet 7 dni dodatkowego urlopu w roku**

Celem dyrektywy “work-life balance” jest **przeciwdziałanie zjawisku ograniczania aktywności zawodowej kobiet** oraz nierówności między kobietami i mężczyznami w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego. Jak tłumaczy Anna Janicka, dzięki nowym przepisom pracownicy uzyskają nawet 7 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku.

– *Przy nowych zasadach będzie trzeba zapewnić pracownikom możliwość wybierania nowego rodzaju urlopów, tj. urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym oraz urlopu z powodu siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. W tym celu należy zaktualizować istniejące procedury w zakresie udzielania urlopów oraz przygotować odpowiednie wzory wniosków. Ustawodawca zezwolił na składanie takich wniosków również w formie elektronicznej, co będzie znacznym ułatwieniem dla pracodawców* i pracowników – wyjaśnia Anna Janicka.

**Dłuższy urlop rodzicielski**

– *Uchwalone przepisy nie są rewolucyjne w kontekście zachowania “work-life balance” na co dzień. Nie zmieniają one w sposób istotny zasad codziennej pracy większości pracowników.* ***Przepisy koncentrują się przede wszystkim na ułatwieniu pracownikom sprawowania funkcji opiekuńczych w nagłych sytuacjach życiowych****. Na zmianach z pewnością jednak zyskają świeżo upieczeni rodzice. Ucieszyć ich może znaczne wydłużenie urlopu rodzicielskiego oraz liczne nowe uprawnienia jak m.in. zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych bez ich zgody lub możliwość wnioskowania o elastyczną pracę* aż do ukończenia przez wychowywane dziecko 8. roku życia– mówi Anna Janicka.

W znaczący sposób zwiększono również długość urlopu rodzicielskiego. Pracownicy będący rodzicami, będą mieli prawo do przerwy w wymiarze do: 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i 43 tygodnie – w przypadkach porodu mnogiego. Urlop ten w nowym wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom-rodzicom dziecka, ale każdemu z nich będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu, a prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców. Od kwietnia 2023 ojciec nie będzie mógł tak, jak dotychczas, zrzec się swojego urlopu na rzecz matki dziecka. **Ma to przyczynić się to do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.**

**Dłuższe przerwy**

– *Znowelizowany Kodeks Pracy przewiduje także bez wyjątków, obowiązkowe dłuższe przerwy dla pracowników: jeśli pracownik świadczy pracę powyżej 9 godzin, zyskuje dodatkowe 15 minut przerwy, a jeśli pracuje powyżej 16 godzin, ma wtedy prawo do kolejnej 15-minutowej przerwy. Chodzi tutaj o czas pracy wynikający z normalnego rozkładu czasu pracy, jak i z nadgodzin. W tym zakresie warto zaktualizować postanowienia Regulaminu pracy lub Układu zbiorowego pracy* – mówi Anna Janicka.

**Przepisy zabezpieczające pracownika**

Korzystnym z punktu widzenia pracowników uregulowaniem jest również wyraźne wskazanie w Kodeksie Pracy, iż **pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy o pracę, umowy o dzieło, czy zlecenia**. Pozwoli to pracownikom na podejmowanie pracy w kilku miejscach jednocześnie.

Jak podkreśla Anna Janicka, dla pracodawców może to być jednak kłopotliwe, szczególnie w dobie pracy zdalnej. Powyższa zasada nie będzie miała w pełni zastosowania tylko wtedy, gdy pracodawca zawrze ze swoim pracownikiem umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Pamiętajmy jednak, że w takiej umowie pracodawca nie może zabronić pracownikowi wykonywania wszelkiej dodatkowej pracy. **Wolno mu zakazać tylko aktywności konkurencyjnej w stosunku do własnej działalności**. Mimo to nie należy zapominać, że świadczenie przez pracownika pracy na rzecz innych podmiotów nie zwalnia go z obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy przez cały czas określony w umowie o pracę, a także z obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy.

– *Dodatkowo nowym obowiązkiem pracodawcy będzie konieczność* ***informowania wszystkich pracowników o możliwościach awansu oraz o wolnych stanowiskach pracy****. W tym jednak zakresie ustawodawca nie narzuca pracodawcom konkretnej formy, w jakiej ma to następować, a wskazał, że informowanie może następować w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Nowością jest także to, że pracownicy zatrudnieni co najmniej 6 miesięcy (z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na okres próbny) będą mogli raz w roku wystąpić z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia. Wniosek może dotyczyć na przykład zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca nie musi tego wniosku uwzględniać, choć w miarę możliwości powinien, ale musi na niego odpowiedzieć, a jeżeli go nie uwzględnia – musi to uzasadnić* – dodaje Anna Janicka.

**Obowiązek wyjaśnienia wypowiedzenia umowy na czas określony**

Sporą zmianą jest też konieczność uzasadniania wypowiedzeń umów na czas określony. Ustawodawca w zakresie wypowiadania umów tym samym zrównał sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. W związku z tą zmianą pracodawcy powinni zmienić dotychczasowy sposób wypowiadania umów na czas określony i pamiętać o tym, by w wypowiedzeniach składanych od 26 kwietnia 2023 roku wskazywać przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy, czy to na czas określony, czy też nieokreślony. Nie zmieniają się natomiast zasady wypowiadania umów na czas próbny.

– *Ustawodawca przewidział bardzo krótki czas na wdrożenie nowych przepisów, gdyż tylko 21 dni od ogłoszenia nowelizacji w Dzienniku Ustaw. Pewnym jednak pocieszeniem dla pracodawców jest fakt, że* ***wdrożenie nowych regulacji w zakładzie pracy nie wymaga przeprowadzenia konsultacji z reprezentacją pracowników****, czy też związkiem zawodowym, które to konsultacje mogą wydłużać proces wdrożenia, jak miało to miejsce przy wprowadzaniu pracy zdalnej* – mówi Anna Janicka.

**Od czego zacząć przygotowania do nadchodzących zmian?**

– *Rozwiązania “work-life balance”, które odpowiadałoby aktualnym potrzebom pracowników, to nadal sfera benefitów i regulacji wprowadzanych przez pracodawców według ich uznania.* ***Przykładowo w ClickMeeting w odniesieniu do większości zespołów stosowany jest ruchomy czas pracy, który umożliwia pracownikom rozpoczynanie pracy w przedziale czasowym, który obejmuje aż 3 godziny.*** *Dzięki temu pracownicy mogą rozpoczynać pracę o dogodnej dla siebie porze w danym dniu, co ułatwia godzenie pracy z życiem osobistym. Ponadto ClickMeeting jako pracodawca bezproblemowo udziela pracownikom przerw w celu załatwienia spraw osobistych, która to przerwa od dawna już funkcjonuje w ramach Kodeksu Pracy. Przerwa ta jest bezpłatna, ale może być przez pracownika odpracowana bez generowania nadgodzin. Stosowanie obu wspomnianych instytucji nie jest jednak nadal obowiązkowe dla pracodawców*– podsumowuje Anna Janicka.

Specjalistka podkreśla, że **aby przygotować się na nadchodzące zmiany, należy zacząć od audytu stosowanych w organizacji dokumentów**, takich jak m.in. umowa o pracę, aby upewnić się, że zawiera ona wszystkie wymagane prawem elementy. Zgodnie bowiem z nowymi przepisami umowa o pracę musi wskazywać nie tylko miejsce wykonywania pracy, ale także siedzibę pracodawcy lub jego miejsce zamieszkania, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą (dotyczy to także spółek cywilnych zatrudniających pracowników).