Załącznik Nr 6

Implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (tzw. dyrektywa work-life-balance) do krajowego porządku prawnego skutkowała wprowadzeniem kilku istotnych zmian, z których najważniejsze to:

- w zakresie urlopu rodzicielskiego:

- wprowadzenie dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Po zmianach łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców wynosi:

* do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo
* do 43 tygodni (w przypadku urodzenia 2 i więcej dzieci przy jednym porodzie),
* wprowadzenie w ramach ww. urlopu rodzicielskiego - nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców,
* uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
* zniesienie konieczności bezpośredniego wykorzystywania urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim,
* podwyższenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego do 70% podstawy wymiaru zasiłku,

- w zakresie pozostałych rozwiązań służących łączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym:

* wprowadzenie urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym -w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu,
* wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej - w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym - w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy),
* umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia możliwości dostosowywania przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy) i pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Odmowa uwzględnienia wniosku o elastyczną organizację wymaga przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia,
* skrócenie okresu w jakim możliwe jest skorzystanie przez pracownika - ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego - z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka); analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku,
* wydłużenie wieku dziecka z 4 do 8 lat, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi - tylko za jego zgodą - pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy,
* wprowadzenie zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i wypowiadania i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem 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 i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, ponadto w świetle obowiązującego stanu prawnego pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz 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 obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.