

Rewolucja w prawie pracy? Poznajcie najistotniejsze zmiany jakie wprowadzi wdrożenie tzw. dyrektywy work-life balance!

Radca prawny Anna Poprawa

13.09.2022

DYREKTYWA WORK LIFE BALANCE CZYLI CO?



Polski rząd ma obowiązek wdrożenia do Kodeksu pracy przepisów dyrektyw:

dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).

dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79)

Od kiedy mają zacząć obowiązywać nowe przepisy kodeksu pracy?

!! Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).

**Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upłynie w dniu
1 sierpnia 2022 r.**

!! Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79).

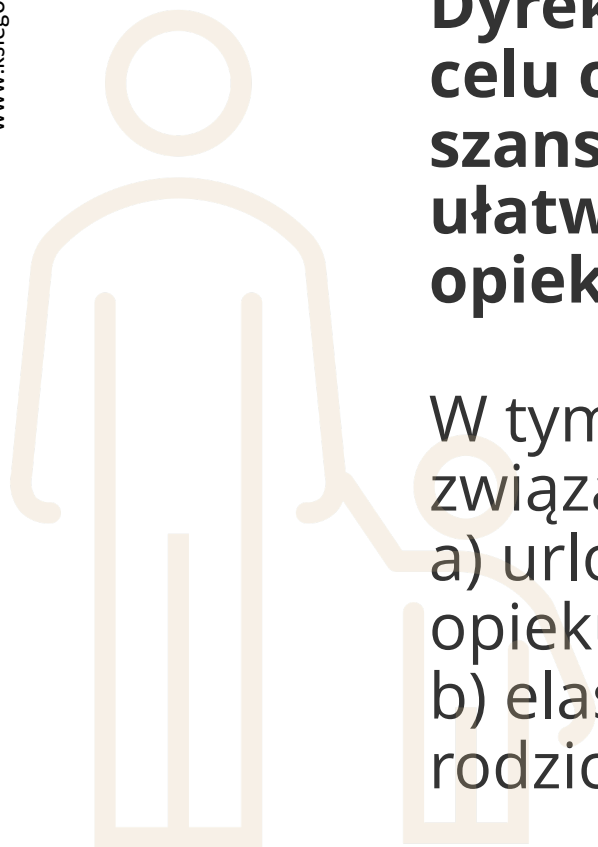
**Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upłynie w dniu
2 sierpnia 2022 r.**

Prawdopodobnie zaczną obowiązywać 1 stycznia 2023 r.

NA JAKIE ZMIANY TRZEBA SIĘ PRZYGOTOWAĆ?

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)
2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r.

**w sprawie równowagi między życiem zawodowym a
prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej
dyrektywę Rady 2010/18/UE** (Dz. Urz. UE. L. Nr 188,
str. 79).



Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

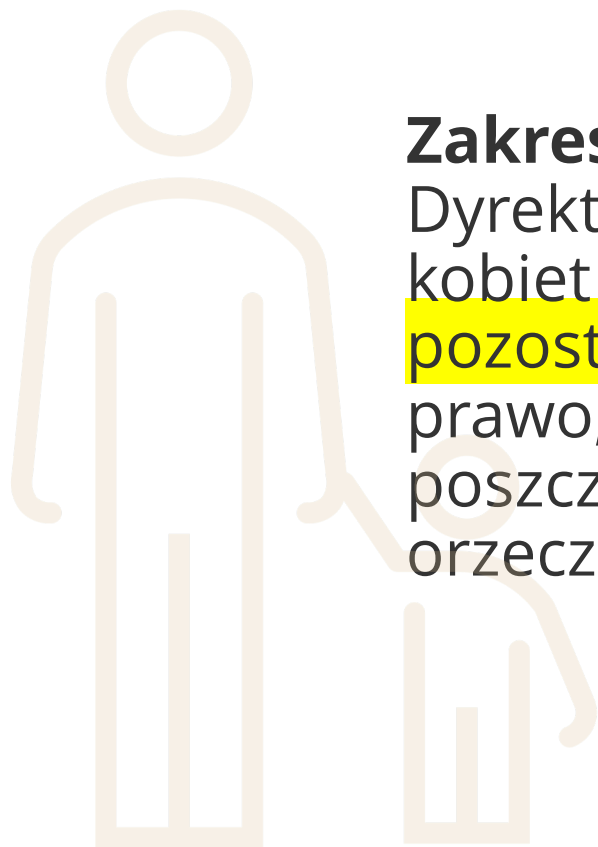
W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z:

- a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;
- b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

CELE:

W porównaniu do aktywności zawodowej kobiet w innych krajach Unii Europejskiej, aktywność zawodowa Polek jest dość niska. Niewiele ponad 63 proc. kobiet w naszym kraju w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo. Dla porównania, średnia dla UE wynosi aż 68 proc.

Co więcej zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć wzrasta wraz z liczbą dzieci w rodzinie. Współczynnik zatrudnienia kobiet bez dzieci wynosi 66 proc., w porównaniu do 74 proc. dla mężczyzn. W rodzinach z trojgiem i więcej dzieci współczynnik zatrudnienia kobiet spada do 57 proc. dla kobiet, w porównaniu z 85 proc. dla mężczyzn. Zdaniem specjalistów - pozytywne zmiany w tym zakresie, mogą przynieść działania dotyczące bardziej przyjaznego rynku pracy dla rodziców.



Zakres stosowania

Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw:

<https://legislacja.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855391#12855391>

Status projektu:
otwarty





Urlop rodzicielski

- ! wprowadzenie dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego);
- ! łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) będzie o 24 tygodnie dłuższy, tj. będzie wynosił do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia bliźniaków),
- ! uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,



Urlop rodzicielski

⚠ Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu =

„§ 2¹. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 2². Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2¹.”;



Urlop rodzicielski

! ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku (jednakże w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5 proc. podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku) =

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

„3. W przypadku wniosku ubezpieczonej, o którym mowa w art. 30a, złożonego nie później niż 21 dni po porodzie, 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.”,



Urlop opiekuńczy

⚠ Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.





Urlop opiekuńczy

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.


§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 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 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

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



! Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej



„Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. **W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.**

§ 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.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.



Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej



Elastyczna organizacja pracy

! Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku - co najmniej do ośmiu lat - oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

! Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.





Elastyczna organizacja pracy

„Art. 188¹. § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.


§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, 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.

§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu 9...)



Inne zapisy dotyczące uprawnień rodzicielskich:

- ! skróceniu okresu, w którym będzie możliwe 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;
- ! wprowadzeniu ochrony dla pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy; ochrona będzie dotyczyć także pracownika który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy;
- ! wprowadzeniu zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i zasadniczo wypowiedzenia 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;
- ! wprowadzeniu sankcji za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
- ! zapewnienie, aby organy równościowe, tj. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wynikających z ww. dyrektywy;



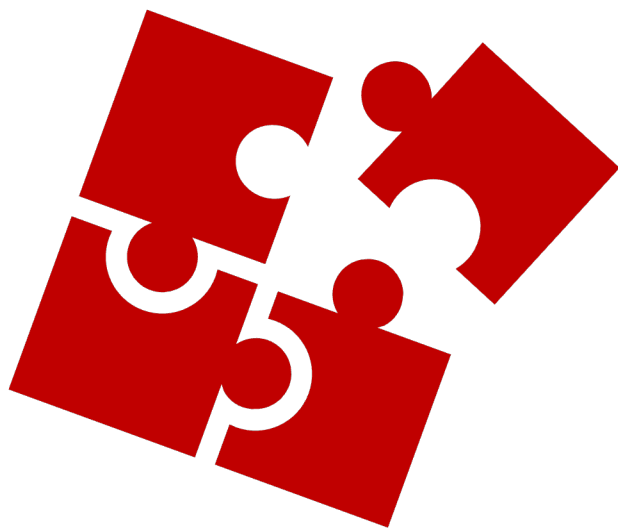
W przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu sprawach wchodzących w zakres dyrektywy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło!

NA JAKIE ZMIANY TRZEBA SIĘ PRZYGOTOWAĆ?

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)
2019/1152


z dnia 20 czerwca 2019 r.

w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków
pracy w Unii Europejskiej



Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy.

W niniejszej ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.



⚠ Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.

Zatrudnienie równoległe:

⚠ Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.



Szkolenia:

⚠ Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.





Szkolenia:

„Art. 94¹³. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;



Umowa na okres próbny:

- ⚠ W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.
- ⚠ W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.





Umowa na okres próbny:

„§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2³. Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.”



Inne zmiany:

- ⚠️ zapewnienie pracownikowi, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
- ⚠️ rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego [urlopu](#) przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego

DODATKOWA ZMIANA, KTÓRA MOŻE MIEĆ DUŻE KONSEKWENCJE DLA RYNKU PRACY...

Zadeklarowano KE dostosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE przy okazji prac nad transpozycją [dyrektywy 2019/1152](#)

KE wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- 
- 1. brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;**
 - 2. brak obowiązku konsultacji związkowej;**
 - 3. brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.**

W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy dokona także zmiany obowiązujących przepisów dotyczących umów o pracę na czas określony polegającej na wprowadzeniu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.



„§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”;

„§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”;

Projekt:

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”



Konsekwencje:

- w znacznej części traci sens rozróżnienie na umowy bezterminowe i terminowe. Obłożenie sytuacji, w których pracodawca chce rozwiązać te ostatnie, dodatkowym wymogiem uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia, wymogiem prowadzenia konsultacji związkowej, a także poszerzeniem katalogu roszczeń przysługujących pracownikowi o przywrócenie do pracy, powoduje, że jedyną różnicą pozostaje okres, na jaki została zawarta umowa;
- obecna sytuacja na rynku pracy raczej skłania pracodawców do stosowania bardziej trwałych form zatrudnienia, gdyż to zapobiega rotacji pracowników. Jeśli więc pracodawca decyduje się na zawarcie umowy terminowej, ma ku temu przesłanki wynikające np. ze zmiennego zapotrzebowania na prac;
- jeśli umowy terminowe obwarowane będą nadmiernymi restrykcjami, mogą – przynajmniej w niektórych branżach - nie odpowiadać wymogom prowadzonego biznesu, a tym samym zostaną wyparte przez bardziej elastyczne formy współpracy (np. b2b).

UJEMNE SKUTKI?

Z analizy MRiPS wynika, że praktycznie każde wprowadzane rozwiązanie będzie miało negatywny wpływ na sektor finansów publicznych!

Saldo pięciodniowego urlopu opiekuńczego w ciągu 10 lat będzie ujemne i wyniesie łącznie 2814,5 mln zł (tylko w 2023 r. – 207,6 mln zł), saldo zwolnienia z pracy spowodowanego „siłą wyższą” (16 godzin lub 2 dni) to 562,9 mln zł, saldo 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla ojca w ciągu 10 lat będzie ujemne i wyniesie 10039,8 mln zł.

Ujemne skutki dla finansów sektora publicznego będzie miała także zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego, która na przestrzeni lat 2022 – 2032 jest szacowana na 1026,9 mln zł.

Skutki finansowe proponowanych zmian w ujęciu całościowym (z uwzględnieniem informacji z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz z ZUS w zakresie zmian w systemach teleinformatycznych ZUS) w omawianym okresie mają wynieść 14 877,8 mln zł.

KONIECZNOŚĆ PRZYGOTOWANIA SYSTEMÓW....

Jedna z uwag zgłoszonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach uzgodnień międzyresortowych dotyczyła terminu wejścia w życie projektowanej ustawy (czyli 1 sierpnia 2022 r., kiedy upływa termin wdrożenia przepisów unijnych), a dokładnie wprowadzenia 9-miesięcznego vacatio legis dla przepisów dotyczących ustalania i wypłat zasiłków.

Uwaga nie została jednak uwzględniona, bo MRiPS podkreśliło, że termin wejścia w życie ustawy wynika z terminu na wdrożenie dyrektywy [2019/1152](#) i [2019/1158](#)....
TERMINU JEDNAK NIE DOTRZYMANO.....





Dziękuję za uwagę!

