

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE WCHODZI W ŻYCIE. WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW.

Poradnik dla
pracodawców
przygotowany
przez Fundację
Share the Care



FUNDACJA
SHARE THE CARE



Partnerzy merytoryczni



SOŁTYSIŃSKI
KAWECKI
SZLĘZAK

mama
prawniczka

SPIS TREŚCI

3	Dyrektywa work-life balance	8	Menedżerowie i liderzy zespołów
4	Pierwsze kroki	10	O Fundacji Share the Care
5	Przepisy przejściowe odnośnie urlopów dla rodziców	10	O partnerach
7	Wskazówki na temat komunikacji wewnętrznej w organizacji		



Uwaga!

Ten materiał ma cel informacyjny i nie zastępuje konsultacji prawnej. Został przygotowany na podstawie projektu ustawy, który został przegłosowany w Sejmie w dniu 9 marca 2023 r.

”

Jak zareagowało środowisko w pracy na Twoją decyzję?

Początkowo spotkałem się ze zdziwieniem, próbowano udowodnić mi że nie mogę przejść urlopu macierzyńskiego (przełożony, dział HR), koledzy dziwili się, natomiast część ludzi odniosła się pozytywnie i twierdziła, że to odważna decyzja.

tata po rodzicielskim, inżynier

”

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

Możemy się spodziewać, że w kwietniu 2023 r. wejdą w życie zmiany w Kodeksie pracy. Wprowadzając one do polskiego prawa przepisy dyrektywy unijnej w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, powszechnie zwanej "dyrektywą work-life balance" (dyrektywą WLB) oraz dyrektywy o przejrzystych warunkach zatrudnienia.

W przewodniku przedstawiamy rekomendacje dla pracodawców dotyczące wprowadzenia nowych zasad wynikających z wdrożenia dyrektywy work-life balance w Polsce. Skupiamy się głównie na uprawnieniach rodziców do urlopów po urodzeniu się dziecka.

85% badanych popiera 9-tygodniowe urlopy rodzicielskie dla ojców.
¾ badanych spodziewa się pozytywnego wpływu regulacji na zaangażowanie ojców.

źródło: Badanie Pracuj.pl "Urlopy rodzicielskie. Nowe otwarcie"



Fundacja Share the Care

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE WCHODZI W ŻYCIE
WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW

Podsumowanie projektowanych zmian:

- Czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego zostaje skrócony do 1 roku życia dziecka.
- Wymiar urlopu rodzicielskiego zostaje zwiększony do 41 tygodni (ciąża pojedyncza) z czego 9 tygodni jest zarezerwowane dla drugiego rodzica - czyli w naszych realiach ojca dziecka (jeśli tata tego nie wykorzysta, to urlop przepada).
- Ojcowie uzyskują prawo indywidualne do całego wymiaru urlopu rodzicielskiego (niezależnie od uprawnień i zatrudnienia matki).
- Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wyniesie 70% podstawy wymiaru zasiłku.
- Matka dziecka może złożyć wniosek o równy zasiłek macierzyński za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (w sumie 52 tygodnie) - będzie on wynosił wówczas 81,5%.
- Urlop rodzicielski można wykorzystać w 5 częściach do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 r.ż.
- Rodzice dziecka, u którego zdiagnozowano ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (tj. 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”) mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka (przy jednym porodzie) i 67 tygodni w przypadku urodzenia 2 i więcej dzieci (przy jednym porodzie).
- Rodzic wychowujący przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8, może złożyć wniosek o elastyczną organizację czasu pracy.
- Pracownicy uzyskują prawo do 2 dni urlopu rocznie z powodu działania siły wyższej z prawem do 50% wynagrodzenia.
- Wprowadzone zostaje 5 dni urlopu opiekuńczego (bez prawa do wynagrodzenia) na opiekę nad członkami rodziny bądź zależnymi osobami zamieszkującymi w tym samym gospodarstwie domowym.

Zmiany wejdą w życie w ciągu 21 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

PIERWSZE KROKI

Po wejściu w życie nowych przepisów rekomendujemy podjęcie poniższych działań:

- Poinformuj swoich pracowników o zmianach wynikających z wdrożenia Dyrektywy WLB.
- Uaktualnij informacje na wewnętrznych stronach internetowych dotyczących praw pracowników, a szczególnie praw rodziców.
- Przygotuj informacje dla ojców i przyszłych ojców - to ich obejmują największe zmiany.
- Rozważ stworzenie specjalnej strefy w intranecie na temat praw ojców.
- Przeszkol swoich menedżerów z nowych praw dla ojców, aby byli przygotowani na rozmowy na temat planów urlopowych “świeżo upieczonego taty”.
- Zorganizuj szkolenia dla działu HR i kadr, aby mieć pewność, że przepisy będą prawidłowo rozumiane i wdrożone.
- Zastanów się, w jaki sposób uzyskasz informację na temat planów urlopowych ojców. Chodzi szczególnie o 9 tygodni nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego. Wniosek o taki urlop ojciec składa na 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Jest to dość krótki czas na przygotowanie się na nieobecność pracownika.
- Zaktualizuj wzory wniosków urlopowych (wniosek z góry/długi zostaje zlikwidowany).
- Zaktualizuj regulaminy dla pracowników oraz umowy i załączniki dotyczące praw pracowników.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE ODNOŚNIE URLOPÓW DLA RODZICÓW

Wyzwaniem dla pracodawców będzie zaopiekowanie się swoimi pracownikami, których dotyczyć będą przepisy przejściowe. Dotyczy to:

- pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim zgodnie z zasadami wynikającymi z tzw. "urlopu z góry";
- pracowników, którzy złożyli wniosek o urlop rodzicielski (w trybie tzw. "urlopu na części") przed dniem wejścia w życie ustawy, ale jeszcze nie rozpoczęli korzystania z niego w dniu wejścia w życie ustawy;
- pracowników, którzy w dniu wejścia w życie ustawy przebywają na urlopie rodzicielskim podzielonym "na części";
- pracowników, którzy w dniu wejścia w życie ustawy mają prawo do części urlopu rodzicielskiego, tj. wykorzystania maksymalnie 16 tygodniu po przerwie;
- pracowników, którzy w dniu 2 sierpnia 2022 roku przebywali na urlopie rodzicielskim, bądź mieli prawo do urlopu rodzicielskiego (obejmuje to również rodziców dzieci z zaświadczeniem "za życiem" do wydłużonego urlopu rodzicielskiego);
- pracowników-mężczyzn, którzy mają już dziecko, ale nie wykorzystali jeszcze urlopu ojcowskiego.

Uwaga!

Część przepisów przejściowych wymaga uściślenia, dlatego śledź nasze profile na social mediach i stronę www, aby być na bieżąco.



Fundacja Share the Care

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE WCHODZI W ŻYCIE
WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW

Rekomendowane działania:

- Poinformuj pracowników przebywających na urlopach o zmianach i dodatkowych możliwościach odnośnie długości urlopu (wydłużenie urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni dla ojców!) i wysokości zasiłku.
- Przygotuj odpowiednie formularze i przypomnij pracownikom o krótkich terminach na złożenie odpowiednich wniosków!



Pracownicy, którzy chcą przeliczenia zasiłku macierzyńskiego mają 21 dni na ponowne złożenie wniosku o zasiłek macierzyński.



Poinformuj pracowników, którzy złożyli wniosek o urlop rodzicielski, ale jeszcze nie rozpoczęli korzystania z niego o zmianach - dodatkowych możliwościach (wydłużenie urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni dla ojców!) i wysokości zasiłku. Jako pracodawca jesteś zobligowany do niezwłocznego zwrócenia wniosku pracownikowi i poproszenie go o ponowne jego złożenie w ciągu 7 dni. Jeśli pracownik niełoży ponownie wniosku, będzie korzystał z urlopu zgodnie z starym wnioskiem.

Pracownicy, którzy nie wykorzystali w pełni urlopu rodzicielskiego

To raczej mała grupa pracowników, którzy wrócili do pracy przed pełnym wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego. Tacy pracownicy uzyskują prawo do dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego za zasadach określonych w przepisach dotychczasowych (przy czym dopuszcza korzystanie z tego urlopu w 5 częściach).

Pracownicy-mężczyźni, którzy mają już dziecko, ale nie wykorzystali jeszcze urlopu ojcowskiego

Ojcowie, którzy nie wykorzystali jeszcze urlopu ojcowskiego lub wykorzystali tylko tydzień, mają nadal czas na wykorzystanie tego urlopu na starych zasadach, czyli do końca 2 roku życia dziecka. W ich przypadku nie obowiązuje zasada skrócenia tego okresu do 1 roku życia dziecka.

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy przebywają na urlopie rodzicielskim - na wniosku "z góry" i "na części"

Pracownicy ci nabywają prawo korzystania z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych (przy czym w przypadku wniosku "na części" dopuszcza się korzystanie z tego urlopu w 5 częściach).

WSKAZÓWKI NA TEMAT KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ W ORGANIZACJI

Jako odpowiedzialny pracodawca musisz poinformować swoich pracowników o zmieniającym się prawie. Nie chodzi tylko o pracowników, którzy będą dopiero mieli dziecko, ale również o pracowników, których dotyczyć będą przepisy przejściowe.

Oto kilka zasad, jakie możesz zastosować planując działania komunikacyjne:

- Adresuj komunikaty oddzielnie do kobiet/matek i oddzielnie do mężczyzn/ojców. Gros przepisów dotyczy praw ojców. Są to prawa, których wcześniej nie mieli, dlatego warto dobrze wytłumaczyć im, jakie korzyści dla nich niesie to prawo i jak z niego skorzystać. Prawo indywidualne do urlopu, a także forma nietransferowalności wcześniej nie była znana w Polsce, dlatego warto to dobrze – czyli jasno i zrozumiale wytłumaczyć przyszłym rodzicom.
- Pokaż scenariusze jak można wykorzystać nowe prawa na podstawie historii. Taka forma jest bardziej czytelna i zrozumiała. Ojcowie będą mogli wykorzystywać urlop rodzicielski w trakcie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego partnerki. Taki scenariusz jest bardziej powszechny kulturowo (ojcowie są zazwyczaj traktowani jako pomocnicy dla matek), ale mniej korzystny w kontekście wyrównywania szans kobiet na rynku pracy i budowania równości rodzicielskiej. Warto więc pokazywać scenariusz, który jest znacznie bardziej korzystny. Polega on na tym, że matka dziecka wykorzystuje swój urlop macierzyński i rodzicielski po czym wraca do pracy. Opiekę nad dzieckiem przejmuje wtedy ojciec dziecka. Taki scenariusz buduje niezależność ojca jako opiekuna, a kobiecie pozwala na spokojny powrót do pracy zawodowej i zaaklimatyzowanie się w nowych warunkach.
- Ułatwaj rodzicom korzystanie ze swoich praw. Wnioski, zasady korzystania i dzielenia się urlopem są bardzo skomplikowane. Przygotuj ebooki, one-pagery, wskazówki, miniprzewodniki – wszystko to pomoże Twoim pracownikom w sprawnym aplikowaniu o urlop, a Tobie w obsłużeniu tego procesu.
- Inspiruj pracowników pokazując przykłady – możesz skorzystać z naszych materiałów dostępnych na www.sharethecare.pl i www.teamrodzina.pl, a także bezpłatnych webinarów dla rodziców, spotkań rozwojowych dla ojców czy podcastów [#TeamRodzina](https://www.instagram.com/teamrodzina).
- Pokazuj korzyści z partnerstwa w związku i w rodzicielstwie – dla kobiet, mężczyzn i dzieci. To są konkretne argumenty, dzięki czemu pracownicy będą czuć się bezpieczniej i pewniej wybierając nowe sposoby korzystania z urlopu.
- Komunikuj, że Twoja organizacja wspiera rodziców – matki i ojców w łączeniu ról rodzica i pracownika. Dzięki temu zyskasz lojalnych i zaangażowanych pracowników.

Dlaczego zdecydowałeś się na urlop rodzicielski?

Pomyślałem, że to będzie ważne życiowe doświadczenie. I rzeczywiście było.

tata po urlopie rodzicielskim, pedagog szkolny

MENEDŻEROWIE I LIDERZY ZESPOŁÓW

Ojcowie, którzy myślą o skorzystaniu ze swojego nowego prawa do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego będą obawiać się reakcji swojego bezpośredniego przełożonego. Bardzo ważne jest, aby liderzy i menedżerowie otrzymali wsparcie organizacji w radzeniu sobie z dwumiesięczną (ale może i dłuższą!) nieobecnością mężczyzn.

Należy przeszkolić liderów z nowego prawa i wyposażyć ich w niezbędne umiejętności do prowadzenia rozmowy z ojcem. Pamiętaj, że ojciec ma 21 dni przed rozpoczęciem urlopu na złożenie wniosku. To zostawia Tobie i liderom mało czasu na przygotowanie się. Bardzo ważne jest więc wzajemne zaufanie i budowanie bezpieczeństwa zatrudnienia - wtedy pracownicy będą o swoich planach informować wcześniej.

Ojcowie na urlopach rodzicielskich to bardziej równomierne i sprawiedliwe rozłożenie obowiązków opiekuńczych nad dzieckiem. Przekłada się to na wyższą aktywność zawodową kobiet i ich lepszą pozycję na rynku pracy. Mężczyźni za to mają szansę na bycie zaangażowanymi ojcami i zbudowanie trwałej więzi z dzieckiem. Zarówno dla kobiet i mężczyzn podział urlopu rodzicielskiego to lepszy work-life balance. To są niepodważalne korzyści, które warto uświadomić liderom i menedżerom.

Jak zareagowało środowisko w pracy na Twoją decyzję dotyczącą skorzystania z urlopu rodzicielskiego?

Niedowierzanie, szef kilkakrotnie pytał czy przemyślałem swoją decyzję. Koledzy kiwali głową w szoku, nie widząc mnie w roli "niańki i gosposi". Koleżanki za to patrzyły z podziwem nad poczynaniami szalonego młodego taty.

tata po urlopie rodzicielskim, lekarz

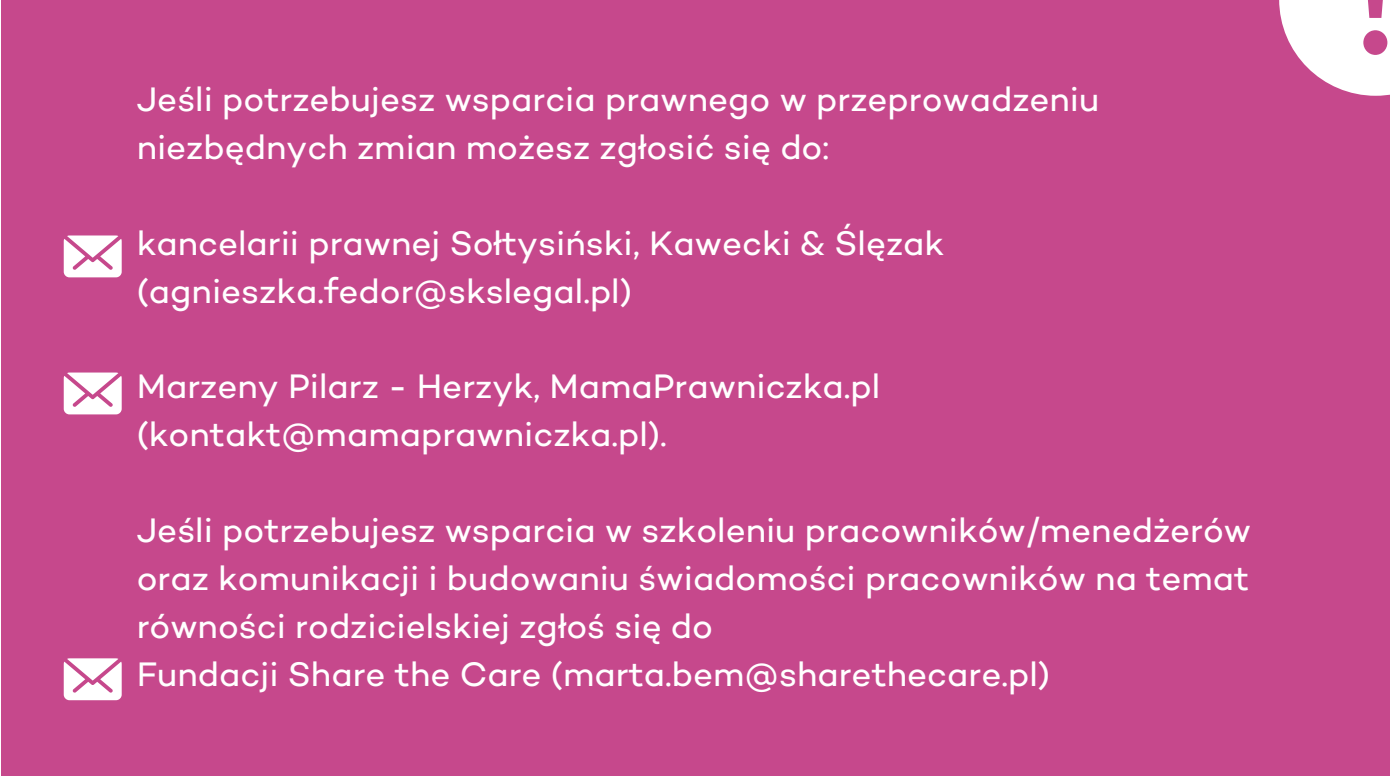
Prawie 2/3 mężczyzn spodziewa się nieprzychylnej reakcji swojego szefa, gdyby chcieli pójść na urlop rodzicielski.

źródło: Badanie Polskiego Instytutu Ekonomicznego "Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje"

Nierówna sytuacja rodziców na rynku pracy to często efekt trudności, z którymi muszą się mierzyć, a nie ich preferencji. Z badania przeprowadzonego w 2022 roku przez Polski Instytut Ekonomiczny "Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje" wynika, że pracujące matki – w podobnym stopniu jak pracujący ojcowie – chciałyby rozwijać się zawodowo.

Kobiety i mężczyźni w podobnym stopniu zauważają, że ich praca pociąga za sobą negatywne skutki dla życia rodzinnego, i chcieliby poświęcać więcej czasu dzieciom. Co więcej większość rodziców chciałaby równego podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie. A najwyższy poziom satysfakcji z praktykowanego przez pracujących rodziców podziału prac domowych występuje w tych rodzinach, w których podział ten jest względnie równy.

Aby te preferencje pracujących rodziców mogły stać się rzeczywistością potrzebujemy zaangażowania pracodawców, którzy wiedzą, że pracownik spełniony prywatnie to pracownik bardziej zaangażowany i lojalny w pracy.



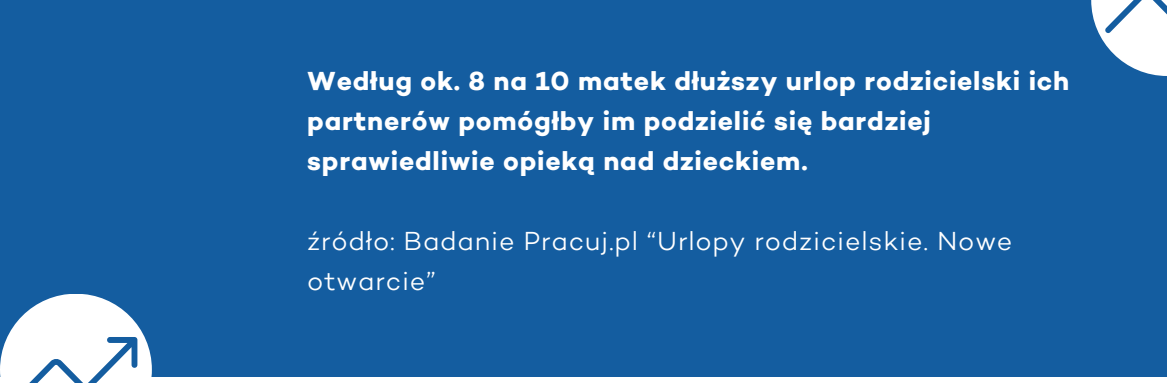
Jeśli potrzebujesz wsparcia prawnego w przeprowadzeniu niezbędnych zmian możesz zgłosić się do:

✉ kancelarii prawnej Sołtysiński, Kawecki & Ślęzak
(agnieszka.fedor@sksllegal.pl)

✉ Marzeny Pilarz - Herzyk, MamaPrawniczka.pl
(kontakt@mamaprawniczka.pl).

Jeśli potrzebujesz wsparcia w szkoleniu pracowników/menedżerów oraz komunikacji i budowaniu świadomości pracowników na temat równości rodzicielskiej zgłoś się do

✉ Fundacji Share the Care (marta.bem@sharethecare.pl)



Według ok. 8 na 10 matek dłuższy urlop rodzicielski ich partnerów pomógłby im podzielić się bardziej sprawiedliwie opieką nad dzieckiem.

źródło: Badanie Pracuj.pl "Urlopy rodzicielskie. Nowe otwarcie"

O FUNDACJI

Fundacja działa w Polsce od 2020 roku. Promuje partnerstwo w związku oraz podział urlopu rodzicielskiego. Od początku istnienia prowadzi działania rzecznicze na rzecz wdrożenia Dyrektywy work-life balance w Polsce oraz buduje równość rodzicielską w Polsce.

Wspiera pracodawców w tworzeniu kultury organizacyjnej sprzyjającej równości rodzicielskiej. Prowadzi badania, szkolenia, kampanie społeczne, wspiera w komunikacji. Fundacja prowadzi portal www.teamrodzina.pl skupiony na relacjach i potrzebach rodziców, oraz podcast [#TeamRodzina](#) www.sharethecare.pl



O PARTNERACH

mec. Agnieszka Fedor

Partner, Kancelaria prawna SKS Sołtysiński Kawecki & Szlęzak
Partner, adwokat w SKS Sołtysiński Kawecki & Szlęzak. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy. Doradza pracodawcom z różnych sektorów gospodarki w skomplikowanych projektach restrukturyzacyjnych, z pasją negocjuje ze związkami zawodowymi.
www.skslegal.pl



Marzena Pilarz-Herzyk

Absolwentka prawa na Uniwersytecie Śląskim oraz Podyplomowych Studiów z Prawa Medycznego Bioetyki i Socjologii Medycyny na Uniwersytecie Warszawskim. Wraz z awansem na stanowisko Mama, powstał jej autorski blog MamaPrawniczka.pl, który dzisiaj jest wsparciem dla tysięcy osób miesięcznie. Ekspertka prawa pracy. W organizacjach skupia się na wdrażaniu zmian w procedury prawne tak, aby były one zrozumiałe i nie przeszkadzały w korzystaniu z uprawnień obu stron. Stworzyła cykl autorskich warsztatów oraz serię e-booków dla działów HR, szkół rodzenia, które mają za zadanie nauczyć mądrego korzystania z prawa.
www.mamaprawniczka.pl



Czy masz poczucie, że bycie na urlopie zmieniło Ciebie jako ojca?

Zdecydowanie zmieniło. Podstawową zmianą było wzięcie na siebie odpowiedzialności za opiekę nad dzieckiem oraz poczucie, że jestem tak samo ważnym rodzicem jak matka.

Tata po rodzicielskim, dyrektor artystyczny



BUDUJEMY RÓWNOŚĆ RODZICIELSKĄ W POLSCE

**Dołącz do nas i buduj
z nami świat równych
szans.**

www.sharethecare.pl



FUNDACJA
SHARE THE CARE