

## Przepisy work-life balance weszły w życie

Od 26 kwietnia 2023 r. obowiązują przepisy nowelizujące Kodeks pracy w związku z implementacją dyrektywy work-life balance oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia. Zachęcamy do zapoznania się z najnowszymi zamianami, o których pisaliśmy w ostatnim newsletterze: [LINK](#)

Na skutek wprowadzenia przepisów przejściowych pracownik, który przed wejściem w życie nowelizacji złożył wniosek o urlop rodzicielski, ale go nie rozpoczął, może skorzystać z urlopu na nowych zasadach. Warunkiem koniecznym jest jednak ponowne złożenie pracodawcy wniosku o urlop. Jeżeli pracownik takiego wniosku nie złoży w terminie 7 dni, będzie korzystał z urlopu na starych zasadach. Oznacza to, że na pracodawcy spoczywa obowiązek zwrócenia pracownikowi starego wniosku.

Zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej niedopełnienie obowiązku zwrotu wniosku pracownikowi, może skutkować grzywną w wysokości od 1 000 do 30 000 PLN za naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem.

## Przypominamy o zmianach w treści świadectwa pracy

Zgodnie z projektem rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, pracodawca będzie musiał zamieścić w świadectwie pracy nowe informacje związane z implementacją dyrektywy work-life balance.

Po zmianach, świadectwo pracy będzie zawierać informacje o:

- wykorzystanych dniach zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w danym roku kalendarzowym – pracownik ma do wykorzystania maksymalnie 2 dni lub 16 godzin zwolnienia w danym roku kalendarzowym, oraz
- wykorzystanych dniach urlopu opiekuńczego w danym roku kalendarzowym- pracownik ma do wykorzystania maksymalnie 5 dni bezpłatnego urlopu w danym roku kalendarzowym.

## Dyrektywa unijna dotycząca transparentności wynagrodzeń

Pod koniec marca 2023 r. Parlament Europejski przyjął nową dyrektywę dotyczącą transparentności wynagrodzeń. Przed publikacją w unijnym Dzienniku Urzędowym, dyrektywa musi zostać przegłosowana przez Radę Europejską. Następnie państwa członkowskie UE będą miały trzy lata na implementację przepisów.

Przypominamy główne założenia dyrektywy:

- Pracodawcy będą zobowiązani umieszczać widełki płacowe lub minimalne proponowane wynagrodzenie na danym stanowisku na etapie publikacji ogłoszenia o pracę, lub
- Informacja o wynagrodzeniu będzie musiała zostać podana kandydatowi przed pierwszą rozmową rekrutacyjną;
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników, będzie miał obowiązek raportowania różnic w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn;
- Pracownicy, którzy ucierpieli z powodu dyskryminacji ze względu na płeć, będą mogli ubiegać się o odszkodowanie;
- Naruszenie zasad równości wynagrodzeń przez pracodawców skutkować będzie grzywnami.



Zapraszamy do kontaktu

**Agnieszka Fedor**

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Maja Górawska**

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ [maja.gorawska@skslegal.pl](mailto:maja.gorawska@skslegal.pl)