

PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY tzw. work-life balance

W dniu 6 czerwca 2022 roku na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, którego celem jest wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw związanych z tzw. Work life balance.

Poniżej prezentujemy wybrane zmiany w ramach planowanej nowelizacji kodeksu pracy, która zgodnie z projektem ustawy ma wejść w życie w 1 sierpniu 2022 roku.

1. URLOP OPIEKUŃCZY

Pracownikowi przysługiwać będzie 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. ZWOLNIENIE OD PRACY W ZWIĄZKU Z SIŁĄ WYŻSZĄ

Pracownikowi przysługiwać będzie 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.

3. SKRÓCENIE OKRESU NA SKORZYSTANIE Z URLOPU OJCOWSKIEGO

W projekcie planowana jest zmiana w art. 182³ §1 k.p. polegająca na skróceniu okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy - od dnia urodzenia dziecka oraz do upływu 12 miesięcy od uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia - z obecnie obowiązujących 24 miesięcy.

4. URLOP RODZICIELSKI - ZMIANY

Nastąpi przedłużenie okresu urlopu rodzicielskiego: do 41 tygodni – w przypadku jednego dziecka lub do 43 tygodni – w przypadkach więcej niż jednego dziecka. Urlop rodzicielski będzie nadal przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka, jednak każdemu z rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu. Prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka. urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.

5. NOWE PRZEPISY DOTYCZĄCE ELASTYCZNEJ ORGANIZACJI PRACY

Pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez niego 8 roku życia będzie mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, przez którą rozumie się: telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. (przerwany czas pracy), art. 143 k.p. (skróconego tygodnia pracy) i art. 144 k.p. (pracy weekendowej) rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ k.p. (ruchomy czas pracy) lub art. 142 (indywidualny rozkład czasu pracy), oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.



6. ROZSZERZENIE OCHRONY STOSUNKU PRACY PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Do zakresu ochrony z art. 177 k.p. planuje się włączenie, poza obecnym zakazem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, dodatkowo zakaz prowadzenia przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem. Zakresem ochrony z art. 177 k.p. dodatkowo zostali objęci pracownicy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy.

7. ZMIANY W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW OPIEKUJĄCYCH SIĘ DZIECKIEM DO LAT 4

Zakaz wynikający z art. 178 §2 k.p. dotyczący zakazu zatrudniania pracownika, bez jego zgody, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegowanie poza stałe miejsce pracy zostanie rozszerzony na pracowników opiekujących się dziećmi do lat 8, podczas gdy obecnie limit wieku dziecka to 4 lata.

8. UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY - ZMIANY

Umowy o pracę na okres próbny będą mogły być zawierane nadal co do zasady na okres 3 miesięcy, z pewnymi wyjątkami. Przewidziano możliwość jednokrotnego wydłużenia wskazanych wyżej okresów o maksymalnie 1 miesiąc w przypadkach uzasadnionych rodzajem wykonywanej pracy. Pojawi się dodatkowe uprawnienie, zgodnie z którym strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, iż umowa ta przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Planowane są też inne zmiany w tym obszarze.

9. UMOWA NA CZAS OKREŚLONY - ZMIANY

Zmiany w tym zakresie mają na celu eliminowanie zróżnicowania pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony i pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Oznacza to, że w oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony będzie musiała być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Zamiar wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony będzie musiał być skonsultowany w trybie art. 38 k.p. z reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową. Rozszerzony zostanie katalog roszczeń takiego pracownika.

10. WPROWADZENIE PRAWA PRACOWNIKA DO RÓWNOLEGŁEGO ZATRUDNIENIA

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, poza sytuacją, w której zawarto umowę o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy. Dodatkowo zabezpieczeniem ma być wprowadzony zakaz niekorzystnego traktowania pracownika z tej przyczyny, a taka sytuacja nie będzie mogła stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo zastosowania działania o skutku równoważnym.

11. WNIOSEK PRACOWNIKA O ZMIANĘ UMOWY NA UMOWĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY, RODZAJU WYKONYWANEJ PRACY, WYMIARU ETATU

Powstanie uprawnienie pracowników do występowania z pisemnymi lub elektronicznymi wnioskami do pracodawcy o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, w tym polegającymi na zmianie rodzaju pracy, zmianie rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (rozszerzenie na cały etat). Uprawnienie ma przysługiwać raz na rok pracownikom, którzy świadczą na rzecz pracodawcy pracę co najmniej przez 6 miesięcy. Pracodawca po otrzymaniu wniosku będzie zobligowany do złożenia odpowiedzi biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, a w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.



12. INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA I ICH ZMIANIE- ZMIANY

W projekcie przewidziano możliwość doręczenia pracownikowi w formie elektronicznej i we wskazanym zakresie, pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, a także informacji o zmianie tychże warunków. Ponadto, w projekcie przewidziano rozszerzenie katalogu wymaganych informacji o warunkach zatrudnienia, które mają być doręczane pracownikom w terminie 7 dni o dopuszczenia do pracy o Planowane jest skrócenie dotychczasowego 1 miesięcznego terminu na poinformowania pracownika o zmianie warunków jego zatrudnienia poprzez wskazanie, że informacja musi zostać doręczona nie później niż w dniu, w którym taka zmiana wchodzi w życie. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

13. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW – ZMIANY

Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, będzie miał obowiązek przekazania pracownikowi szeregu nowych informacji w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodatkowo, projekt ustawy przewiduje zmianę treści art. 178 § 2 k.p. wprowadzając zakaz delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy wychowującego dziecko w okresie do ukończenia przez nie 8 roku życia bez zgody pracownika. Tym samym zakaz delegowania pracownika bez jego zgody poza stałe miejsce pracy wydłużony zostanie z 4 do 8 lat (licząc od dnia urodzenia dziecka). Wymóg uzyskania zgody pracownika dotyczy również pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz pracy w systemie przerywanego czasu pracy (patrz pkt 7).

14. ROZSZERZENIE KATALOGU WYKROCZEŃ

Planuje się wprowadzenie nowych wykroczeń w postaci:

- nieinformowania pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia,
- nieudzielenia pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku,
- naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy,
- narusza przepisów o urlopie opiekuńczym,
- narusza przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej,
- narusza przepisy o szkoleniach o których mowa w art. 94¹³ k.p.
- narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosku o indywidualny rozkład czasu pracy oraz wniosku o świadczenie pracy w formie telepracy (142¹ k.p. oraz 67⁶ §6 i 7 k.p.)

Termin wejścia w życie ustawy został określony na dzień 1 sierpnia 2022 roku. Należy podkreślić, że omawiane zmiany nie są jeszcze częścią porządku prawnego, a projektowane rozwiązania po konsultacjach społecznych i pracach parlamentarnych mogą ulec zmianie. Biorąc jednak pod uwagę skalę zmian, już dzisiaj warto rozpocząć przygotowania w tym zakresie.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do Państwa dyspozycji.

KONTAKT



dr Marcin Wojewódka, radca prawny

marcin.wojewodka@wojewodka.pl

tel. 22 458 23 00



Karolina Olbromska, radca prawny

karolina.olbromska@wojewodka.pl

tel. 724 555 034

