

Informacja dotycząca wdrożenia w 2022 r. do polskiego systemu prawnego – przepisów prawa pracy wynikających z obowiązku realizacji dwóch dyrektyw Unii Europejskiej:

- 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 (Dz.Urz. UE L Nr 188, s. 79),
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L Nr 186, s. 105).

Termin implementacji postanowień tych dyrektyw upływa odpowiednio 1 i 2 sierpnia 2022 r.

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowano w dniu 20 lipca 2022 r. zmodyfikowane projekty ustaw o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, które stanowią wdrożenie dyrektyw do polskiego porządku prawnego.

Przewidywane zmiany mają głównie dotyczyć:**Uprawnień związanych z rodzicielstwem**

Zgodnie z pierwszą wskazaną dyrektywą nazywaną *work-life balance*, mają zostać wprowadzone istotne zmiany dla pracowników w zakresie ich uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką. Celem jest zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, a jednocześnie zagwarantowanie ochrony przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Zgodnie z założeniami projektu ustawy wdrażającej postanowienia tej dyrektywy przewiduje się:

- a) Pracownikom i pracownicom będzie przysługiwać indywidualne prawo 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 więcej niż jednego dziecka).
- b) W ramach urlopu rodzicielskiego wprowadzona zostanie nieprzenoszalna część tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców. Oznacza to, że każdy z rodziców będzie mógł skorzystać maksymalnie z 32/34 tygodni tego urlopu.
- c) Prawo do urlopu rodzicielskiego nie będzie uzależnione od tego, czy matka dziecka pozostaje zatrudniona (ubezpieczona) w dniu porodu.
- d) Wysokość zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego zostanie ustalona na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednakże jeśli pracownica złoży wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, to miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku). W każdym przypadku pracownikowi (ojcu dziecka) za nieprzenoszalną 9-tygodniową część urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.
- e) Okres, w którym pracownik (ojciec wychowujący dziecko) będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego, ulegnie skróceniu z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka.

Odnośnie do projektu zmiany kodeksu pracy należy podkreślić, że założenia przewidują dalej idące zmiany w uprawnieniach związanych z rodzicielstwem niż te, które wynikają z dyrektywy *work-life balance*, tj.:

- a) Pracodawca bez zgody pracownika, który opiekuje się dzieckiem do 8 roku życia (dotychczas do 4 roku życia), nie będzie mógł polecać pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać go w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.
- b) To, czy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy, nie będzie wpływać na wymiar tego urlopu.
- c) Zasady udzielania zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy) w wymiarze godzinowym będzie stosować się odpowiednio do pracownika, którego dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin.

Urlopu opiekuńczego

Do Kodeksu pracy zostanie wprowadzony nowy rodzaj urlopu, tj. urlop opiekuńczy. Ma on na celu zapewnić osobistą opiekę lub wsparcie osobie, która jest krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek/małżonka) lub która pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym, jeśli wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Wymiar urlopu będzie wynosił do 5 dni w roku kalendarzowym. Za czas tego urlopu pracownik nie będzie zachowywał prawa do wynagrodzenia.

Zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej

Pracownikowi będzie przysługiwać również dodatkowe zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Wymiar tego urlopu będzie wynosił 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do 50% wynagrodzenia za czas tego zwolnienia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego).

Wniosków pracowniczych również w formie elektronicznej

Idąc z duchem czasu, ustawodawca przewidział, że pracownicy wnioskujący o uprawnienia rodzicielskie, o których mowa w dziale VIII Kodeksu pracy, a także o urlop opiekuńczy oraz zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej będą mogli składać wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej.

Elastycznej organizacji pracy

Z elastycznej organizacji pracy, umożliwiającej dostosowanie tej organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, będą mogli skorzystać:

- a) rodzice opiekujący się dzieckiem do 8 roku życia,
- b) opiekunowie, czyli pracownicy, którzy zapewniają opiekę lub wsparcie krewnemu, lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, jeśli ci krewni lub

te osoby wymagają znacznej opieki, lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Elastyczna organizacja pracy może polegać m.in. na stosowaniu: telepracy, elastycznego rozkładu czasu pracy w postaci ruchomego czasu pracy, indywidualnego czasu pracy i przerywanego czasu pracy czy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co istotne, odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia.

Ochrony przed niekorzystnym traktowaniem

Według założeń projektu ustawy pracownik będzie chroniony przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Ochrona ta będzie polegała m.in. na zakazie prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników:

- a) w okresie ciąży;
- b) w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka bez składania wniosku;
- c) od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie: części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, albo jego części urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego albo jego części oraz skorzystania z takiego urlopu;
- d) z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy;
- e) udzielających w jakiegokolwiek formie wsparcia innemu pracownikowi, który korzysta z uprawnień przysługujących mu na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sprawach, które wchodzą w zakres dyrektywy *work-life balance*, ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy. Pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

Dodatkowych elementów wprowadzonych do informacji o warunkach zatrudnienia

Zgodnie z założeniami projektu ustawy informacja o warunkach zatrudnienia pracownika będzie zawierać dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą, w tym np. informacje o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi. Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika, którego wysła się do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, oraz pracownika delegowanego.

Zawierania umów o pracę na okres próbny

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko w przypadku, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Tym samym, nie będzie już można ponownie, jednokrotnie zawrzeć umowę o pracę na okres próbny

z pracownikiem w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Okres próbny, który obecnie nie może przekraczać 3 miesięcy, powinien być tak ustalony, aby był współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy. Umowa o pracę na okres próbny będzie mogła ulec przedłużeniu w ramach uzgodnienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy. Przedłużenie umowy o pracę na okres próbny będzie jednak możliwe wyłącznie o czas trwania takiej nieobecności pracownika w pracy.

Prawa pracownika do równoległego zatrudnienia

Pracownik będzie miał prawo do równoległego zatrudnienia, a zagwarantowaniu mu tego prawa ma służyć wprowadzenie w Kodeksie pracy zakazów: zabraniających pracownikowi, żeby jednocześnie pozostawał w stosunku pracy z innym pracodawcą lub w stosunku prawnym, będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, oraz niekorzystnego traktowania pracownika z tego tytułu. Zakazy te nie będą dotyczyły przypadków pozostawania w stosunku pracy lub w innym stosunku prawnym z podmiotem konkurencyjnym wobec pracodawcy. Zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy dotyczące zakazu konkurencji.

Prawa pracownika do nieodpłatnego szkolenia

Pracownikowi będzie przysługiwać również prawo do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, w przypadku gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego, regulaminu lub umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikowi takie szkolenie. W powyższej sytuacji szkolenie będzie miało charakter nieodpłatny, będzie zaliczane do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Powyższe zasady będą dotyczyły także szkoleń, które pracownik odbywa z polecenia pracodawcy.

Wniosku o zmianę formy zatrudnienia

Pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia pracownikowi, który wykonywał na jego rzecz pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy prawa do wystąpienia o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy. Prawo do złożenia wniosku o przejście na inną formę zatrudnienia będzie przysługiwało pracownikowi raz w roku kalendarzowym. W razie skorzystania przez pracownika z tego prawa, pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku pracownika.

Opracował Ekspert Prawa Pracy

Sławomir Włodarczak