

## **Rewolucja w prawie pracy odroczone – dr Patryk Kuzior**

Zapowiadane na sierpień br. zmiany w Kodeksie pracy, określane nieraz z mediach mianem „rewolucji w prawie pracy”, na razie nie doszły do skutku, nie znaczy to jednak, że zostały całkowicie zarzucone. Przeciwnie, podstawowy dla stosunków pracy akt prawny z pewnością się zmieni a to głównie dlatego, że jako kraj jesteśmy zobowiązani wdrożyć do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy:

- 1) dyrektywę 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 z 11.07.2019, s. 105);
- 2) dyrektywę 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str.79).

Ponadto trzeba też uwzględnić, że Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności przewiduje reformę prawa pracy, która ma być przeprowadzona pod hasłem „Uelastycznienia form zatrudnienia, w tym wprowadzenia pracy zdalnej”.

Stosowny projekt, który realizuje powyższe cele, jaki znaleźć można na stronach Rządowego Centrum Legislacji, datowany jest na 25 lipca br. i – jak można się spodziewać – pewnie niebawem zostanie skierowany do procedowania do Sejmu. Data wejścia w życie (1 sierpnia), jaką przewidziano w projekcie jest już niestety nierealna, wydaje się jednak, że najpóźniej z nowym rokiem wprowadzone zostaną planowane zmiany, które będą miały duże znaczenie zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Wśród korzyści, jakich spodziewać się mogą pracownicy wskazałbym na zwiększenie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy. Po pierwsze rozszerzy się zakres informacji o warunkach zatrudnienia pracownika. Po drugie pracownik, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy będzie miał prawo do wystąpienia o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku.

Zmiany dotyczyć będą także umów na okres próbny. Okres trwania takiej umowy ma być bardziej współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy.

Bardzo ważna zmiana dotyczyć będzie pracowników wieloletowców, zapewni się bowiem każdemu pracownikowi prawo do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu.

Jeśli chodzi o zmiany wprowadzane pod hasłem „work-life balance”, a więc przewidzianych dla zapewnienia równowagi między życiem prywatnym a zawodowym to będą one polegały na wprowadzeniu zmian w obszarze uprawnień związanych z wykonywaniem przez pracowników funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej, jednocześnie gwarantując ochronę przed

nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. W szczególności zmiany te dotyczyć będą urlopów rodzicielskich, gdzie łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców wynosić będzie do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego).

Większa elastyczność stosunku pracy wynikać ma także z nowych podstaw do uzyskania przez pracownika zwolnienia od pracy. I tak, projekt zmian przewiduje wprowadzenie urlopu opiekuńczego (w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym) w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie bliskiej (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Złą wiadomością dla pracownika jest, że korzystając z tego zwolnienia pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.

Oprócz urlopu opiekuńczego pracownik będzie mógł skorzystać ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Wymiar zwolnienia to 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, w tym wypadku z zachowaniem jednak za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego).

Kolejne zmiany to możliwość szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy, co ma służyć dostosowaniu się do indywidualnych potrzeb pracownika. W grę wchodzi tu telepraca, elastyczny rozkład czasu pracy (indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy, przerywany czas pracy itd.). Trzeba zaznaczyć, że możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy adresowana jest do rodziców opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. A skoro już mowa o rodzicach, to wspomnieć wypada jeszcze, że według projektu wydłuży się okres życia dziecka (z 4 do 8 lat), do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Wskazane tutaj zmiany to przede wszystkim korzyści dla pracownika, pracodawcy raczej powinni spodziewać się wprowadzenia nowych obowiązków odpowiadających wspomnianym wyżej uprawnieniom pracowniczym.

Niezależnie od wskazanych tu zmian trzeba wspomnieć również, że 7 czerwca do sejmu wpłynął także inny projekt rządowy przewidujący zmiany w Kodeksie pracy. Dotyczy on uregulowania kwestii poddawania niektórych pracowników badaniom trzeźwości w miejscu pracy oraz wprowadzenia na stałe do prawa pracy regulacji dotyczących pracy zdalnej, które w naszym porządku prawnym wprowadzono tzw. specustawą covidową, a więc w związku z epidemią koronawirusa. Rozwiązanie, które początkowo przewidziane było jako epizodyczne stanie się jednak stałą formą, w jakiej możliwe jest świadczenie pracy. Projekt ten jest po pierwszym czytaniu w sejmie i został skierowany do prac w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.