

## Opinia Głównego Eksperta ZPP ds. Rynku Pracy na temat nowelizacji kodeksu pracy 2022

Oczekiwana od dawna nowelizacja kodeksu pracy trafiła właśnie do prac legislacyjnych. Rozpoczęto konsultacje społeczne przygotowanego przez resort rodziny i polityki społecznej projektu. Planowane przyjęcie noweli zapowiadane jest na drugi kwartał bieżącego roku. Pojawienie się projektu kolejnych zmian (dla przypomnienia: poprzednie projekty nowelizacji kp pojawiły się w maju i lipcu ubiegłego roku) wynika z konieczności implementacji do polskiego prawa dwóch dyrektyw: w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (UE 2019/1158) oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (UE 2019/1152). Termin na wdrożenie obu aktów do polskiego porządku prawnego upływa w pierwszych dniach sierpnia. Projekt naszym zdaniem wymaga szerokiej dyskusji i omówienia konsekwencji poszczególnych zapisów. Jak dotąd szereg kwestii oczekiwanych przez rynek pracy, a zapowiadanych do wdrożenia, nie znalazło odzwierciedlenia w przepisach np. nie udało się wdrożyć unormowań w zakresie pracy zdalnej, badania trzeźwości pracowników a także – mimo upływu terminu – rozwiązań dot. sygnalistów.

Część prezentowanych w projekcie nowelizacji zmian była już szerzej omawiana w końcu ubiegłego roku. Chodzi przede wszystkim o urlopy związane z rodzicielstwem, które ulegną wydłużeniu do 41 lub 43 tygodni dla obojga rodziców w zależności od liczby urodzonych dzieci. Zyskają one także przymiot zindywidualizowania. Część urlopu – 9 tygodni – przeznaczona będzie wyłącznie dla jednego rodzica dziecka (bez możliwości jego przeniesienia na drugiego), co należy ocenić jako rozwiązanie wprowadzające pożądaną równowagę do procesu opiekuńczo – wychowawczego. Korzystną z punktu widzenia rodzicielstwa jest także zapowiedź uniezależnienia prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki w zatrudnieniu w dniu porodu. Oznacza to, że z urlopu rodzicielskiego skorzystają także kobiety, które w dniu narodzin dziecka nie pozostawały w zatrudnieniu (nie były ubezpieczone). Planowana jest ponadto zmiana wysokości miesięcznego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego. Proponuje się, aby wynosił on 70% podstawy wymiaru zasiłku. Jednocześnie przewidziano w propozycji przepisów dwie możliwości jego pobierania:

- w okresie urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru, a w okresie urlopu rodzicielskiego 70% podstawy wymiaru, lub
- 81,5% podstawy wymiaru przez cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego z wyjątkiem 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka. W tym okresie korzystającym ojcom przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru. Wybór tej możliwości wymagałby zgłoszenia tego faktu w ciągu 21 dni po porodzie pracodawcy lub ZUS – owi.

W zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem w projekcie przewidziano też skrócenie okresu, w którym ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego z 24 do 12 miesięcy po jego narodzinach, co należy ocenić pozytywnie, gdyż urlop ten od momentu jego wprowadzenia związany był z narodzinami dziecka i zakładanym wsparciem ojca w procesie opieki nad niemowlęciem.

Mamy ponadto w nowelizacji dwa nowe rozwiązania. Pierwsze to bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze maksymalnie 5 dni w roku, umożliwiający opiekę nad wymagającym tego członkiem rodziny. Oczywiście istnieje w przepisach cały czas instytucja urlopu bezpłatnego, ale skorzystanie z niej wymaga uzgodnienia z pracodawcą. Planowane rozwiązanie zapewni pracownikowi możliwość wykorzystania 5 dni bezpłatnej nieobecności, której udzielenia pracodawca zapewne nie będzie mógł odmówić. Druga planowana nowość to możliwość skorzystania ze zwolnienia w związku z działaniem siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku. I – dla odmiany – to zwolnienie ma być płatne w wysokości 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie urlopowe. Trudno uznać tę ostatnią propozycję za rozwiązanie nowatorskie. Obecne przepisy dają szereg możliwości skorzystania ze zwolnienia od pracy w nagłych sytuacjach życiowych (mamy jednak i urlop na żądanie i możemy przecież uzgodnić z pracodawcą skorzystanie z urlopu bezpłatnego, o ile nie posiadamy już do wykorzystania urlopu wypoczynkowego; ponadto rodzice dzieci do lat 14 – stu mają jeszcze 2 dni lub 16 godzin płatnej opieki do wykorzystania w każdym roku) i wprowadzanie dodatkowych obciążeń finansowych oraz zwiększanie potencjalnych możliwości absencji pracowników nie znajduje naszym zdaniem uzasadnienia. Kwestią otwartą pozostanie możliwość oraz sposób ewentualnej weryfikacji korzystania z nowych przywilejów.

Generalnie okres ciąży kobiety i rodzicielstwa obojga rodziców zyskuje coraz więcej uprawnień ochronnych. Planowane zmiany mówią o wprowadzeniu zakazu dokonywania wszelkich czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z kobietą ciężarną oraz z rodzicami w okresie korzystania

przez nich z urlopów macierzyńskich, ojcowskich rodzicielskich i opiekuńczych. Oprócz tego, rodzice dzieci do lat 8 (dotychczas do lat 4), nie będą mogli zostać oddelegowani bez ich zgody do pracy poza miejsce stałego zatrudnienia, nie będą mogli pracować w systemie pracy przerywanej a także nie będą mogli mieć zleconej pracy w porze nocnej lub w godzinach nadliczbowych. Ułatwiony ma być dla nich także dostęp do elastycznych form organizacji pracy (przerwany czas pracy, skrócony tydzień pracy, praca weekendowa, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, telepraca, obniżenie wymiaru czasu pracy). Ułatwienie to ma polegać na nałożeniu na pracodawcę obowiązku pisemnego uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku pracownika w przedmiocie objęcia go elastycznym systemem lub rozkładem czasu pracy. Należy zwrócić uwagę, że uzasadnienia takie mogą stanowić materiał dowodowy w potencjalnych procesach sądowych o dyskryminację, w których ciężar dowodu, że nie doszło do nierównego traktowania zostanie przeniesiony na pracodawcę, a pracownik – wystarczy, że uprawdopodobni zaistnienie naruszenia.

Kolejny duży blok przepisów dotyczy umów na czas określony. I – jak można się spodziewać – nie znajdziemy pośród nich ułatwień dla pracodawców. Nie mają one także – w mojej ocenie – efektywnego wymiaru ochronnego. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony ma wymagać uzasadnienia i konsultacji z organizacją związkową broniącą praw danego pracownika. A to obliuguje przedsiębiorców do podjęcia szeregu czynności formalno – prawnych, przedłuża proces i podnosi koszty. Co więcej, docelowo mogło będzie się skończyć procesem sądowym i nawet przywróceniem do pracy (a nie jak dotychczas tylko zapłatą odszkodowania). Rodzaj umowy zakłada temporalność, a zatem brak stałości i pewności ostatecznych decyzji po obu stronach. Nieuzasadnione zatem, w sytuacji maksymalnej dopuszczonej przepisami długości trwania takich umów, jest wprowadzanie kolejnych komplikacji formalnych w ten rodzaj stosunku zatrudnienia. Czy ustawodawcy chodzi o to, by nie wypowiadać umów okresowych, a po prostu czekać do ich expiracji? Wówczas nie zmaterializują się omawiane ryzyka. A umowa i tak się rozwiąże wraz z upływem czasu, na jaki została zawarta.

Niestety, nie są to jedyne ryzyka jakie pojawią się wraz nowymi przepisami. Nowelizacja przewiduje także wprowadzenie możliwości wystąpienia przez pracownika świadczącego pracę u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy z wnioskiem o zastosowanie w jego przypadku bardziej przewidywalnych lub bezpiecznych warunków zatrudnienia. I nie oznacza to tylko zmiany rodzaju umowy, ale także wymiaru etatu, czy sposobu organizacji pracy. Każda osoba uprawniona do złożenia wniosku, po jego

złożeniu, będzie musiała w ciągu miesiąca otrzymać od pracodawcy odpowiedź wraz z uzasadnieniem. I, jak poprzednio, odmowa będzie mogła zostać wykorzystana jako dowód na rzekomą dyskryminację.

Dalsze istotne zmiany wynikające z nowelizacji to wprowadzona współmierność umowy na okres próbny do następującej po niej umowy na czas określony. Współmierność ta wyglądać ma następująco:

- jeśli po umowie na okres próbny umowa na czas określony zawarta byłaby na czas krótszy niż 6 miesięcy, wówczas umowa na okres próbny powinna być zawarta na okres nieprzekraczający 1 miesiąca;
- jeśli, po umowie na okres próbny umowa na czas określony zawarta byłaby na czas od 6 do 12 miesięcy, wówczas umowa na okres próbny powinna być zawarta na okres nieprzekraczający 2 miesięcy.
- w pozostałych przypadkach umowa na okres próbny, jak dotychczas, zawarta może być na okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Ponadto w umowach na okres próbny dopuszczona zostanie możliwość uzgodnienia pomiędzy stronami ewentualnego jej przedłużenia o okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Powyższe oznacza, że już w momencie zawierania umowy na okres próbny (który z samej nazwy jest czasem na weryfikację, czy obie strony tego stosunku będą skłonne go później kontynuować) powinniśmy przewidywać dalsze zatrudnienie oraz wiedzieć, ile czasu potrzebujemy na wzajemnie sprawdzenie.

Następną nowością są planowane zapisy dotyczące zakazu zabraniać pracownikom jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy, z wyjątkiem sytuacji, gdy zawarto umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. W związku z tym wypada zarekomendować pracodawcom szersze korzystanie z umów o których mowa w art. 1011 k.p., gdyż po wdrożeniu zapowiadanego przepisu podejmowanie działalności u innego przedsiębiorcy (nawet u konkurencji) nie będzie mogło stanowić podstawy wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

Planowane są także zmiany w zakresie informacji przekazywanej pracownikom po zatrudnieniu. Informacja ta uległa ma znacznemu rozszerzeniu.

Z najważniejszych omówionych powyżej propozycji nowelizacji przepisów kodeksu pracy, oprócz opisanych ryzyk, wyniknie również istotny wzrost pracy w działach personalnych. Pracodawcy poniosą bezpośrednie koszty wynikające z wejścia w życie proponowanych zmian takich jak: wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz wprowadzenie elastycznej organizacji pracy dla pracujących zawodowo rodziców i opiekunów. Zapewne u wielu przedsiębiorców zaistnieje potrzeba dostosowania się do nowych regulacji związanych z wykorzystywaniem przez pracowników powyższych uprawnień. Tak, czy inaczej planowane przepisy wpłyną na wzrost liczby czynności formalnych, które każdy przedsiębiorca będzie musiał podjąć w stosunkach zatrudnienia.

Jak wynika z przedstawionej wraz z nowelizacją oceny skutków regulacji w samym tylko 2022 roku (a więc realnie w okresie 5 miesięcy) koszt zmian związanych z urlopami i dniami wolnymi dla pracowników szacowany jest na 327,3 mln zł. W ciągu 10 lat zmiany te będą kosztować 12 348,5 mln zł.

Jak widać nowelizacja będzie i kosztowna i pracochłonna, tym więcej uwagi powinniśmy jej więc poświęcić w na etapie procesu konsultacji społecznych.

***Anna Chylińska***

***Główny Ekspert ZPP ds. Rynku Pracy***