

Ciekawe nowości w „Kodeksie pracy”

19 kwietnia 2023

26 kwietnia do „Kodeksu pracy” wchodzi liczne zmiany, m.in. dwudniowy urlop z powodu „siły wyższej”, pięć dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego w roku czy możliwość wnioskowania o umowę na czas nieokreślony.

2 dni lub 16 godzin wolnego w roku z powodu siły wyższej: pracownik będzie miał prawo zgłosić wolne z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Przy niepełnym etacie wymiar wolnego jest proporcjonalnie zmniejszany. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości 50%. Przepisy nic nie mówią o tym, aby pracownik musiał udokumentować powód zgłoszenia wolnego. O tym czy zwolnienie będzie udzielane na 2 dni lub w wymiarze godzinowym, decyduje pracownik w pierwszym złożonym wniosku. Wniosek można złożyć w dniu, w którym pracownik chce skorzystać z wolnego. Niewykorzystane wolne z powodu siły wyższej nie przechodzi na rok następny.

Wprowadzono 5 dni urlopu opiekuńczego w roku. Główną różnicą między zasiłkiem opiekuńczym a urlopem opiekuńczym jest taka, że zasiłek opiekuńczy wypłaca ZUS, a urlop opiekuńczy jest bezpłatny. Pracownik składa wniosek o urlop opiekuńczy do pracodawcy (do ZUS nic się nie składa). Z urlopu opiekuńczego będzie można skorzystać w przypadku konieczności sprawowania opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, nad następującymi osobami:

– pozostającymi we wspólnym gospodarstwie domowym. Osoby te nie muszą być w żaden sposób spokrewnione z pracownikiem (czyli inaczej niż przy zasiłku, bo zasiłek można brać tylko

na osoby spokrewnione). Nie ma znaczenia też wiek domownika. Nie ma też znaczenia, czy są inni członkowie rodziny lub domownicy, którzy mogliby zapewnić opiekę.

– synem, córką, matką, ojcem, małżonkiem: osoby te nie muszą prowadzić wspólnego gospodarstwa domowego z pracownikiem, aby ten mógł wziąć na nie urlop opiekuńczy (przy zasiłku jest wymóg prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego). Tutaj również nie ma znaczenia wiek osoby, na którą pracownik chce urlop opiekuńczy oraz czy są inni członkowie rodziny mogący zapewnić opiekę.

Umowa na okres próbny: tak jak do tej pory, umowę na okres próbny można zawrzeć maksymalnie na 3 miesiące. Zmianą jest to, że długość okresu próbnego jest uzależniona od tego, na jaki okres pracodawca zamierza zatrudnić pracownika po zakończeniu okresu próbnego. Jeżeli pracodawca zamierza zatrudnić pracownika na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, to okres próbny może być zawarty maksymalnie na 1 miesiąc. Jeśli pracodawca zamierza zatrudnić pracownika na okres od 6 do 12 miesięcy, to okres próbny może wynosić maksymalnie 2 miesiące. Jeśli pracodawca zamierza zatrudnić pracownika na okres powyżej 12 miesięcy, to okres próbny może wynosić 3 miesiące. W umowie na okres próbny będzie trzeba podawać, na jaki okres pracownik zostanie zatrudniony po okresie próbnym.

Prawo pracownika do zmiany umowy na czas nieokreślony lub na pełny etat: pracownik zatrudniony u danego pracodawcy od co najmniej 6 miesięcy, może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianę rodzaju umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony, lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1

miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

Obowiązek podawania przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem: do tej pory, pracodawca musiał podawać przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, tylko przy umowie na czas nieokreślony. Po zmianie przepisów pracodawca będzie musiał również podać powód rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w przypadku umów na czas określony. Przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nadal trzeba podawać powód przy każdej umowie tj. na czas nieokreślony, na czas określony i na okres próbny.

Szkolenia a czas pracy: w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy. Czyli jeśli pracodawca chce wysłać pracownika na szkolenie np. kurs języka angielskiego, kurs umiejętności interpersonalnych lub jakiegokolwiek inne szkolenie, to czas tych kursów zalicza się do czasu pracy i zapisuje w ewidencji czasu pracy.

Wprowadzono kolejne przerwy w pracy zaliczane do czasu pracy. Jeśli pracownik przepracuje więcej niż 9 godzin, to przysługuje mu kolejne 15 minut przerwy. Jeśli przepracuje więcej niż 16 godzin, to przysługuje mu jeszcze kolejne 15 minut przerwy

Dziecko do 8. roku życia: pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w równoważnym systemie czasu pracy, który przewiduje pracę powyżej 8 godzin, oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Przepisy te obowiązują cały czas, tylko do tej pory dziecko musiało być nie starsze niż 4 lata.

Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Przez elastyczną organizację pracy, rozumie się:

1. Pracę zdalną.
2. Pracę w skróconym tygodniu pracy. Praca jest świadczona przez mniej niż średnio 5 dni w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy w tym systemie może być wydłużony do 12 godzin.
3. Pracę, która jest świadczona tylko w piątki, soboty, niedziele oraz święta. Dobowy wymiar czasu pracy w tym systemie może być wydłużony do 12 godzin.
4. Praca, która jest świadczona na podstawie indywidualnego rozkładu czasu pracy (grafiku pracy), który ustanowi pracownik
5. Ruchomy czas pracy: pracownik ma widełki, w których musi wstawić się w pracy, lub grafik pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy.
6. Obniżenie wymiaru czasu pracy

Wydłużono okres urlopu rodzicielskiego z 32 tygodni do 41 w przypadku jednego dziecka i z 34 tygodni do 43 w przypadku dwójki i większej ilości dzieci.

Wydłużenie okresu urlopu rodzicielskiego w przypadkach szczególnych: w przypadku ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, przysługuje 65 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadku 1 dziecka oraz 67 tygodni w przypadku dwójki i większej ilości dzieci.

Obowiązek dzielenia się urlopem rodzicielskim: do tej pory to

rodzicie decydowali, czy dzielić się urlopem rodzicielskim, czy nie. Po zmianach każdy z rodziców będzie musiał wykorzystać 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Źródło: NowyObywatel.pl