

Nadchodzą rewolucyjne zmiany w „Kodeksie pracy”

10 stycznia 2018

Wyrównanie urlopów do 26 dni dla wszystkich pracowników niezależnie od stażu oraz likwidacja umów cywilnoprawnych, które zastąpi całkiem nowa forma zatrudnienia – to najważniejsze założenia proponowanych zmian w Kodeksie pracy. Projekt ma być gotowy w marcu i powieła rozwiązania stosowane w wielu innych krajach Europy. Nowe przepisy mają szansę wejść w życie jeszcze w tym roku. To dobra wiadomość zwłaszcza dla osób zatrudnionych na śmieciówkach.

„Najbardziej istotne zmiany w „Kodeksie pracy”, planowane do wprowadzenia w przyszłym roku, dotyczą po pierwsze urlopów, a po drugie całkowitej likwidacji zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych” – mówi agencji Newseria Biznes Agnieszka Bagieńska-Petryka, radca prawny.

Nad zmianami, które mają się znaleźć w nowym „Kodeksie pracy”, od ponad roku pracuje komisja kodyfikacyjna. Projekt ma być gotowy w marcu. Jedno z głównych założeń to 26 dni urlopu w roku dla wszystkich pracowników, niezależnie od stażu pracy. W tej chwili taka liczba wolnych dni przysługuje wyłącznie osobom, które mają przepracowane co najmniej 10 lat (poniżej 10 lat stażu pracy przysługuje 20 dni urlopu w roku). Na tej zmianie skorzystają głównie osoby, którym okres wypracowany na umowie-zlecenie lub o dzieło nie wlicza się do stażu pracy lub osoby, które prowadziły dotychczas własną firmę.

„Idea, która przyświeca autorom projektu, to zrównanie praw osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i prowadzących działalność gospodarczą, bo oni również nie mają doświadczenia, które wlicza się do stażu pracy. Kolejną istotną zmianą ma być to, aby urlop został wykorzystany w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Teraz

ograniczają nas wyłącznie przepisy dotyczące przedawnienia, czyli mamy 3 lata na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Natomiast idea jest taka, aby urlop z danego roku został wykorzystany do końca I kwartału kolejnego roku” – mówi Agnieszka Bagieńska-Petryka.

Według nowego „Kodeksu pracy” niewykorzystanego urlopu w danym roku kalendarzowym nie będzie można wziąć w kolejnym, a wolne dni przepadną.

„Ta propozycja jest absolutną nowością na gruncie polskiego prawa. Jednak nie jest to rozwiązanie nieznane w Europie. Tak dzieje się na przykład we Francji, gdzie niewykorzystany urlop wypoczynkowy z danego roku przepada. Co więcej, we Francji istnieje rozwiązanie, wedle którego 12 dni urlopu wypoczynkowego trzeba wykorzystać między majem a październikiem. Z tego punktu widzenia polskie rozwiązania w zakresie urlopów są bardzo korzystne dla pracowników” – ocenia Agnieszka Bagieńska-Petryka.

Kolejną nowością w „Kodeksie pracy” ma być całkowita likwidacja umów cywilnoprawnych. W ich miejsce pojawi się zupełnie nowa forma zatrudnienia – odpowiednik rozwiązania stosowanego w Wielkiej Brytanii.

„Ustawodawca proponuje nam wyłącznie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, czyli mamy albo zatrudnienie etatowe, które odpowiada dotychczasowym umowom o pracę, albo zatrudnienie nieetatowe, które jest odpowiednikiem kontraktu zero godzin w Wielkiej Brytanii. Przykładowo, młody pracownik, który dopiero zaczyna pracę i nie chce pracować regularnie 40 godzin w tygodniu, podpisuje kontrakt zero godzin, na podstawie którego może pracować maksymalnie 16 godzin w tygodniu” – wyjaśnia Agnieszka Bagieńska-Petryka.

Zatrudnienie nieetatowe ma zapewnić elastyczność obu stronom. Pracownik może podjąć pracę w niepełnym wymiarze, zyskując przy tym wszystkie świadczenia, takie jak chronione

wynagrodzenie, składki i prawo do urlopu. Nie musi się też stawiać do pracy na wezwanie, chyba że wcześniej się na to zgodzi. Z kolei pracodawca nie ma obowiązku zapewniania mu tej pracy. Jest to bardziej liberalna forma zatrudnienia, która ma zastąpić umowy cywilnoprawne.

„Pojawią się też obwarowania związane z działalnością gospodarczą. Intencją ustawodawców jest to, żeby działalność była wykonywana przez osoby, które świadczą usługi lub pracę na rzecz wielu podmiotów. Niedopuszczalna będzie sytuacja, w której pracownik – zamiast być zatrudnionym na podstawie umowy o pracę – zakłada działalność gospodarczą i świadczy usługi na rzecz jednego zleceniodawcy. Taka sytuacja nie powinna mieć miejsca” – mówi Agnieszka Bagieńska-Petryka.

Radca prawny zauważa, że takie rozwiązanie również jest popularne w krajach europejskich. Nie budzi ono jednak entuzjazmu wśród pracodawców, ponieważ dla nich wiąże się ze znaczącym wzrostem kosztów zatrudnienia.

Źródło: Newseria.pl