

Nowości w „Kodeksie pracy”

10 lutego 2023

Sejm uchwalił największą nowelizację „Kodeksu pracy” od lat. Zatrudnieni zyskają dodatkowe dziewięć tygodni urlopu rodzicielskiego i nowy urlop opiekuńczy. Jest w nim także wiele innych propracowniczych zmian.

Jak informuje portal „Onet”, firmy będą także musiały uzasadniać zwalnianie osób zatrudnionych na czas określony. Wprowadzenie zmian wymusiło prawo unijne, ale o części uprawnień, np. o wydłużeniu urlopu rodzicielskiego, zdecydował rząd.

Nowe przepisy przewidują wydłużenie urlopu rodzicielskiego o dodatkowe dwa miesiące. Jego wymiar formalnie wzrośnie z obecnych 32 tygodni do 41 tygodni. Ten dodatkowy czas w praktyce będzie przeznaczony dla ojców. Przypadnie, jeśli go nie wykorzystają (dni wolne nie będą przechodzić na matkę).

Dwa dodatkowe miesiące będą płatne, ale nie w pełnej wysokości. Ma za nie przysługiwać zasiłek w wysokości 70 proc. podstawy wymiaru. Co istotne prawo ojca do skorzystania z urlopu nie będzie zależeć od tego, czy ma je matka dziecka (czyli czy jest np. pracownicą lub prowadzi własną działalność i opłaca składkę chorobową).

Opiekunowie otrzymają też inne nowe uprawnienia. Pracownika wychowującego dziecko do 8. roku życia nie będzie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, obejmować systemem przerywanego czasu pracy (z maksymalnie 5-godzinną przerwą w trakcie doby), delegować poza stałe miejsce pracy. Dodatkowe wolne zyskają też pracownicy, którzy nie są rodzicami małych dzieci. Wspomniany projekt przewiduje bowiem wprowadzenie pięciodniowego urlopu opiekuńczego. Będzie on udzielany w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny (rodzicom, dzieciom lub

małżonkowi) albo osobie, która mieszka z pracownikiem.

Kolejne dodatkowe dwa dni wolnego będzie można zyskać, korzystając ze zwolnienia z pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, czyli np. w razie powodzi lub innych klęsk żywiołowych albo katastrof, a także w przypadku uszkodzenia domu, wypadku dziecka w szkole, nagłej choroby członka rodziny itp. Czas zwolnienia – w przeciwieństwie do urlopu opiekuńczego – będzie płatny, ale w wysokości połowy przysługującego wynagrodzenia.

Pracownicy zyskają też dodatkowe przerwy w trakcie dniówki. Obecnie zatrudnionym przysługuje jedna 15-minutowa przerwa, ale pod warunkiem, że pracują w danej dobie co najmniej sześć godzin. Po zmianach zyskają drugi wolny kwadrans, jeśli w danym dniu mają do przepracowania więcej niż dziewięć godzin. Jeśli zaś ich dniówka przekracza 16 godzin, to będą mieć prawo do trzech 15-minutowych przerw.

Nowe przepisy zakładają, że pracodawca będzie musiał uzasadniać wypowiedzenie umowy na czas określony i konsultować je z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym. Obecnie takie wymogi dotyczą tylko wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Na takiej zmianie przepisów ewidentnie skorzystają osoby zarobkujące na terminowych etatach. Ich zatrudnienie będzie stabilniejsze, bo wymóg wskazywania przyczyny zwolnienia utrudni rozwiązywanie takich umów.

Zgodnie z uchwalonymi przepisami maksymalny czas trwania umów na okres próbny będzie zależał od długości umowy na czas określony, jaką firma będzie chciała zawrzeć z zatrudnionym po okresie próby. Zgodnie z ustawą kontrakty na okres próbny będzie można zawierać na czas nieprzekraczający jednego miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż sześć miesięcy, na okres dwóch miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony

wynoszący co najmniej sześć miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy, i na okres trzech miesięcy – w pozostałych przypadkach (czyli np. gdy po okresie próbnym firma od razu chce zawrzeć umowę na czas nieokreślony).

Dwa pierwsze z wymienionych terminów będzie można dodatkowo wydłużyć o maksymalnie jeden miesiąc. Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne, jeżeli ma być on zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Raz w roku pracownik będzie mógł wnioskować do firmy np. o umowę na czas nieokreślony lub o cały etat (jeśli jest zatrudniony odpowiednio na czas określony lub na część etatu). Pracodawca ma – w miarę możliwości – uwzględniać taki wniosek zatrudnionego. Jeśli odmówi, to będzie musiał wskazać przyczynę swojej decyzji.

Przepisy będą też chronić osoby domagające się transparentnych warunków zatrudnienia. Jednoznacznie wskażą, że przyczyną wypowiedzenia umowy nie może być:

- domaganie się informacji o warunkach zatrudnienia (np. o przysługujących szkoleniach),
- wystąpienie z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy lub wymiaru pracy,
- jednoczesne, równoległe zatrudnienie w innej firmie (oczywiście nadal możliwe będzie zawieranie umów o zakazie konkurencji).

Źródło: NowyObywatel.pl