

## WDROŻENIE DYREKTYW UNIJNYCH DO POLSKIEGO PRAWA

# Zmiany w przepisach dotyczących pracowników

*W najbliższym czasie do polskiego porządku prawnego zostaną wdrożone dwie dyrektywy unijne dotyczące pracowników: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej („Dyrektywa I”) oraz dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE („Dyrektywa II”).*

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej postanowiło jedną ustawą wprowadzić do polskiego porządku prawnego przepisy obu tych dyrektyw – projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, jest dużą nowelizacją przepisów prawa pracy, która ma wejść w życie 1 sierpnia 2022 r.

Czy projektodawca wdraża dokładne założenia dyrektyw? A może zdecydował się wprowadzić rozwiązania idące dalej niż treść przepisów unijnych? Poniżej przedstawię najważniejsze nadchodzące zmiany w prawie pracy, które mogą okazać się kluczowe zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

## NARODZENIE DZIECKA

### – URLOP OJCOWSKI I URLOP RODZICIELSKI

Celem Dyrektywy II jest przede wszystkim ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (tzw. dyrektywa *work-life balance*). Dlatego projekt polskiej ustawy zakłada wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego) (obecnie jest to 32/34 tygodnie). Co ciekawe, Dyrektywa II stanowi o urlopie rodzicielskim w wymiarze co najmniej 4 miesiące. Polskie przepisy są już więc obecnie korzystniejsze. Jednocześnie planuje się wprowadzenie nieprzenoszalnego prawa każdego z rodziców do części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni. Oznacza to, że jedno z rodziców może wy-

korzystać maksymalnie do 32/34 tygodni. W praktyce ma to przede wszystkim zaktualizować ojców do korzystania z tego urlopu.

Jednocześnie pracownik – ojciec sprawujący opiekę nad nowo narodzonym dzieckiem będzie miał mniej czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego, który mu niezmiennie przysługuje w wymiarze do 2 tygodni. Projekt zakłada, że pracownik – ojciec powinien zgłosić stosowny wniosek do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia, a nie tak jak dotychczas – 24. miesiąca życia. Skrócenie czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego związane jest zapewne z założeniem Dyrektywy II, że urlop ten powinien być ściśle związany z faktem narodzenia dziecka.

## OPIEKA NAD DZIECKIEM – URLOP OPIEKUŃCZY, ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY I SIŁA WYŻSZA

Nadto planowane jest wprowadzenie nowego urlopu opiekuńczego (obok przysługującego już pracownikom wychowującym dziecko do 14. roku życia zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni w ciągu roku kalendarzowego, za które zachowują prawo do wynagrodzenia oraz obok zwolnienia od pracy z uwagi na siłę wyższą, o czym poniżej) w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (synem, córką, matką, ojcem lub małżonkiem) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu (Dyrektywa II nie wskazuje, czy urlop opiekuńczy ma być urlopem płatnym).

Pracownikowi ma ponadto przysługiwać zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym (dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy – proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy), z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Należy zauważyć, że Dyrektywa II nie wskazuje, czy za okres, w którym pracownik nie świadczy pracy z powodu działania siły wyższej, będzie on otrzymywał wynagrodzenie lub inne świadczenie. Polski projektodawca proponuje, aby w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowywał prawo do połowy wynagrodzenia.

Projekt zakłada także, że pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, która ma polegać na dostosowaniu organizacji pracy pracownika do jego indywidualnych potrzeb m.in. poprzez telepracę, przerywany czas pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy czy indywidualny rozkład czasu pracy, a także obniżenie wymiaru czasu pracy. Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę przyczyny odmowy (pracodawca nie uściśla, w jakich przypadkach pracodawca może nie uwzględnić wniosku). Możliwość zastosowania elastycznej organizacji pracy pracownika – rodzica ma zachęcić takich pracowników do pozostania na rynku pracy oraz dostosowania wykonywanej pracy do ich obowiązków związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

### ZMIANY W UMOWIE ZAWIERANEJ NA OKRES PRÓBNY

Celem Dyrektywy I jest z kolei poprawa warunków pracy wszystkich pracowników, a jednocześnie zapewnienie zdolności adaptacyjnej rynku pracy. Dyrektywa I zakłada m.in., że okres próbny umowy o pracę będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do charakteru pracy, a jednocześnie nie będzie przekraczał 6 miesięcy. Polski projektodawca z kolei zamierza wprowadzić sztywne ramy czasowe, na jakie powinna zostać zawarta umowa na okres próbny w zależności od czasu trwania przyszłej umowy na czas określony. I tak okres próbny powinien trwać 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. Dodatkowo przewidziano możliwość przedłużenia okresu próbnego o 1 miesiąc w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy. Oznacza to, że pracodawca już w momencie zawierania umowy na okres próbny będzie musiał określić, na jaki czas zamierza zawrzeć kolejną umowę na czas określony.

Kolejną zmianą jest brak możliwości zawarcia ponownej umowy na okres próbny z pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy (obecnie jest to możliwe, a uzasadnione jest to np. dużą dynamiką zmian rozwiązań technologicznych, a zatem nierzadko także charakteru pracy na danym stanowisku).

### NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE

Projektowany art. 29 i art. 29 [1] Kodeksu pracy nakłada na polskich pracodawców nowe obowiązki informacyjne poprzez znaczne rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika. Należy wśród nich wymienić m.in. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych i rzeczowych, procedurach awansu, w przypadku kilku miejsc wyko-

nywania pracy – o zasadach przemieszczania się pomiędzy nimi, a także o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi.

### MOŻLIWOŚĆ POZOSTAWANIA W INNYM STOSUNKU PRACY

Pracownik będzie miał zapewnione prawo do jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą, a jednocześnie wprowadzony zostanie zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z ww. powodu, a także zakaz zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę (pojęcie niejasne i wymagające doprecyzowania). Powyższe nie będzie miało jednak zastosowania do pracowników, którzy objęci są zakazem konkurencji.

### DODATKOWE ROZWIĄZANIA

W projekcie nowelizacji znalazł się także szereg rozwiązań, które nie wynikają z ww. przepisów unijnych. Należy do nich zaliczyć między innymi:

- 1) brak możliwości zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia (obecnie do 4. roku życia) – bez jego zgody;
- 2) brak wpływu obniżonego wymiaru czasu pracy na wymiar urlopu wychowawczego;
- 3) istotne zmiany w zakresie ochrony stosunku pracy w przypadku umów zawieranych na czas określony. Po pierwsze planowane jest wprowadzenie obowiązku uzasadniania przez pracodawców wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz przeprowadzania konsultacji związkowej (tak jak obecnie w przypadku umów na czas nieokreślony), a także możliwości ubiegania się przez pracownika o przywrócenie do pracy – w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (obecnie jedynie odszkodowanie).

Zmiana przepisów prawa pracy w zakresie wymaganym przez przepisy Dyrektywy I i Dyrektywy II jest konieczna i musi zostać przeprowadzona. Biorąc pod uwagę jednak, że ustawa ma wejść w życie 1 sierpnia 2022 roku, a projekt ustawy przygotowany w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej nie został jeszcze skierowany do Sejmu, wydaje się, że pracodawcy, po uchwaleniu ustawy, będą mieli niewiele czasu na wywiązanie się z nowych obowiązków i dostosowanie dokumentacji. Dlatego warto już teraz przyrzeć się bliżej zmianom i jak najlepiej się do nich przygotować, pamiętając jednak, że ich kształt może się ostatecznie zmienić.

*Patrycja Dadas*

*Radca prawny, Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k.*