

Kodeks pracy: co czeka szefów i ich podwładnych



DOROTA ZAWIŚLIŃSKA

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, nowy urlop opiekuńczy, dłuższy rodzicielski – m.in. na takie nowe uprawnienia będą mogli liczyć pracownicy jeszcze w tym roku.

Rządowy projekt nowelizacji ustawy Kodeks Pracy przewiduje m.in. zwiększenie liczby dni wolnych, jakie osoba zatrudniona będzie mogła wykorzystać w ciągu roku. Jego głównym celem jest wdrożenie dwóch unijnych dyrektyw: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Obecnie osoba zatrudniona ma do 26 dni wolnych w ciągu roku, pod warunkiem, że jej staż pracy wynosi powyżej dziesięciu lat. Andrzej Bączkowski, ekspert ds. BHP w firmie doradczej W&W Consulting, zwraca uwagę, że pracownicy, którzy wychowują dzieci do 14. roku życia, mogą wziąć dodatkowo dwa dni w roku na ich opiekę. Rodzice wspólnie wychowujący pociechy muszą podzielić się wspomnianymi dniami między sobą. To oznacza, że powinni złożyć w firmie oświadczenie, że planują je wykorzystać, a także poinformować, w jakim wymiarze to zrobią. Tym samym – jak podkreśla Andrzej Bączkowski – w ciągu roku pracownik może dysponować maksymalnie 28 dniami wolnymi, za które otrzyma wynagrodzenie.



Na rękę opiekunom:
Projekt nowelizacji Kodeksu pracy wprowadza zmiany korzystne m.in. dla rodziców. Celem modyfikacji jest wprowadzenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

– Ustawodawca planuje pozostawić podstawę urlopu na maksymalnym poziomie. Pozostaną dwa dni wolne na opiekę nad dziećmi. Dodatkowo proponowane są dwa dni lub 16 godzin w roku do wykorzystania w związku z nieprzewidzianymi działaniami siły wyższej – wyjaśnia Andrzej Bączkowski.

Autorzy rządowego projektu podkreślają, że „nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca usprawiedliwił podwładnemu jego nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej i uznał ją za płatną bądź nie”. „Pracodawca może również udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia z zachowaniem lub nie prawa do wynagrodzenia. Przy czym decyzja w tej sprawie należy do pracodawcy” – czytamy w uzasadnieniu do projektu.

Na pilne sprawy

Warto podkreślić, że z orzecznictwa sądów cywilnych wynika, że siła wyższa to sytuacja nadzwyczajna, niemożliwa do przewidzenia. Najczęściej dotyczy zjawisk naturalnych, takich jak powódź czy trzęsienie ziemi. Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, tłumaczy, że w przypadku nowego uprawnienia dla osób zatrudnionych chodzi o siłę wyższą w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.

Jak wspomnieliśmy, obecnie rodzice mają prawo do dwóch dni opieki, które są płatne. Zgodnie z projektem pracownikowi będzie przysługiwał nowy urlop opiekuńczy w wymiarze pięciu dni. Za ten czas nie dostanie wynagrodzenia. W nowym urlopie w grę będzie wchodziła opieka nad osobami będącymi krewnymi, w tym nad córką, synem, matką, ojcem i małżonkiem. Na tej liście są również osoby pozostające z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym, które wymagają opieki z powodu poważnych względów medycznych.

– Biorąc pod uwagę starzenie się społeczeństwa i wzrost znaczenia zajmowania się niesamodzielnymi członkami najbliższej rodziny, proponowane rozwiązanie wydaje się racjonalne i potrzebne. Niewykluczone jednak, że spowoduje ono sporo trudności dla pracodawców w organizacji pracy – uważa prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

Andrzej Bączkowski zwraca uwagę, że w związku z tym projektem szefowie firm zaczęli obawiać się, że pracownicy będą nagle domagali się większej liczby dni wolnych.

– To może spowodować trudności w wypełnieniu niezbędnych obowiązków służbowych w zakładach pracy. Na szczęście doświadczenie pokazuje, że tam, gdzie pojawiają się urlopy bezpłatne, pracownicy nie są zbyt chętni do szafowania nimi. Ponadto spora grupa osób nie korzysta z dni opieki nad dziećmi do 14. roku życia. Dlatego w skali całego rynku nie należy spodziewać się nagłego wzrostu nieobecności pracowników w firmach – zaznacza Andrzej Bączkowski.

Jego zdaniem w przedsiębiorstwach konieczny jest przegląd kadr.

– W firmach, w których nie ma żadnych rezerw osobowych lub organizacja procesami jest nieefektywna, każda liczba dni wolnych dla pracowników będzie przeszkodą w prowadzeniu działalności gospodarczej – ocenia ekspert ds. BHP w firmie doradczej W&W Consulting.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nie ma jednak złudzeń, że – oceniając z punktu widzenia BHP – nowe rozwiązania przelożą się na większe bezpieczeństwo w funkcjonowaniu zakładów pracy i wyższe wyniki finansowe.

– Takie wnioski można wysnuć w związku z eksperymentami prowadzonymi w wielu krajach, w tym w Szwecji, związanymi z przejściem na sześciogodzinny dzień pracy. Wówczas wykazano, że większa ilość efektywnego odpoczynku pracownika przekłada się na wyższą jakość pracy, większe jego zadowolenie z wykonywanych obowiązków i na znaczne zmniejszenie absencji chorobowej – wylicza Andrzej Bączkowski.

Przedstawiciele rządu zaproponowali ponadto wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni. Natomiast w przypadku ciąży mnogiej – do 43 tygodni. Obecne wymiary to odpowiednio: 32 i 34 tygodnie.

– To oznacza, że zarówno matki, jak i ojcowie będą mieli zagwarantowany urlop rodzicielski. Ta zmiana ma zachęcać ojców do korzystania z niego. Natomiast tzw. nieprzenoszona część tego urlopu wyniesie do dziewięciu tygodni dla każdego z rodziców. Ponadto zasiłek macierzyński będzie wynosił 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku za cały okres urlopu rodzicielskiego – podkreśla prof. Jacek Męcina.