

# Nowe dni wolne od pracy: zasady i terminy



DOROTA ZAWISLIŃSKA

## W środę wchodzi w życie kolejna nowelizacja Kodeksu pracy. Co się zmieni i jakie dodatkowe uprawnienia zyskają pracownicy?

Krótko po wdrożeniu rozwiązań dotyczących pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracodawcy muszą zmierzyć się z kolejnymi wyzwaniem. Nowe obowiązki dla nich wynikają z nowelizacji Kodeksu pracy, która dostosowuje polskie przepisy do dwóch unijnych dyrektyw. Pierwsza dotyczy przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Natomiast celem drugiej, tzw. dyrektywy work-life balance, jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Zgodnie z nowelizacją pracownicy zyskają dodatkowy, pięciodniowy urlop opiekuńczy w ciągu roku. Kiedy mogą z niego skorzystać? Jeśli pojawi się potrzeba zapewnienia osobistej opieki osobie będącej członkiem rodziny lub mieszkającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop jest bezpłatny.

### Urlop opiekuńczy

Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal, ma wątpliwości, czy tak krótki okres wystarczy na odpowiednie załatwienie spraw rodzinnych. Z drugiej jednak strony – jak podkreśla – pięciodniowy urlop może być pomocny na przeorganizowanie wspomnianych spraw bez konieczności ubiegania się o zaświadczenie lekarskie.



**Spore zmiany:** Dodatkowe urlopy dla pracujących rodziców, przewidywalność zatrudnienia, poprawa warunków pracy – m.in. takie rozwiązania przewiduje nowelizacja Kodeksu pracy.

Adobe Stock

– Dodatkowy urlop opiekuńczy nie jest wliczany do wypoczynkowego. Dlatego, aby go uzyskać, należy złożyć wniosek co najmniej dzień wcześniej przed jego uzyskaniem. Nowy urlop ułatwi życie zwłaszcza rodzicom małych dzieci w sytuacjach awaryjnych – zaznacza Renata Bugiel.

### Działanie siły wyższej

Od środy pracownicy mogą korzystać również z dwóch dni zwolnienia w przypadku działania siły wyższej, w pilnych potrzebach rodzinnych.

– To kolejny nowy rodzaj urlopu. Przysługuje on w sytuacjach, których nie można przewidzieć. Chodzi o chorobę lub wypadek. Pracownik może skorzystać z tego urlopu w wymiarze godzinowym lub dniowym – w ciągu roku ma prawo do dwóch dni lub 16 godzin. Dostanie do 50 proc. wynagrodzenia za ten okres. Dotychczas pracownicy korzystali z urlopu o podobnym charakterze, czyli na żądanie. Jednak był on w puli urlopu wypoczynkowego. Nowe uprawnienie nie jest do niego wliczane – podkreśla Renata Bugiel.

Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, uważa, że wspomniane przepisy, które wynikają z tzw. dyrektywy work-life balance, będą rodziły wątpliwości prawne i problemy w praktyce.

– Chodzi o interpretację przesłanek, które uzasadniają udzielenie podwładnemu zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej lub urlopu opiekuńczego oraz o ich weryfikację. Możliwości sprawdzenia tych kwestii wydają się być ograniczone. To rodzi obawy, czy nowe uprawnienia będą wykorzystywane w celach innych niż te, dla których zostały ustanowione. Nie można wykluczyć, że pracownicy będą np. wydłużać sobie czas wolny w okresie świątecznym i w ten sposób dezorganizować działalność firmy. Natomiast urlop opiekuńczy mogą wykorzystywać w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy – wskazuje Małgorzata Kurzynoga.

### Elastyczna organizacja pracy

Zgodnie z nową regulacją rodzice dzieci do ósmego roku życia mogą odmówić pracy w nadgodzinach lub wyjazdu w delegację. Dodatkowo mają prawo do wnioskowania o pracę zdalną.

– Rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji pracy dla takich rodziców również mogą przysporzyć problemów pracodawcom. Powód? Brakuje przepisów, które umożliwią szefom firm cofnięcie zgody na wspomnianą elastyczną organizację pracy – sygnalizuje Małgorzata Kurzynoga.

Natomiast Renata Bugiel pozytywnie ocenia uregulowanie kwestii urlopów rodzicielskich dla ojców. Ich przyznawanie nie będzie zależało od tego, czy matka dziecka jest zatrudniona. Otrzyma on prawo do indywidualnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze dziewięciu tygodni. Co ważne, nie może go przenieść na matkę dziecka.

– Na uwagę zasługuje fakt, że rodzicom przysługuje możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego równolegle, czyli w tym samym czasie – wyjaśnia dr Paweł Łuczak z wydziału zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Według nowych przepisów pracodawca ma obowiązek wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy zawartej z nim zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Ponadto szef musi zawiadomić o tym na piśmie zakładową organizację związkową.

– Takie rozwiązanie powinno przyczynić się do większej przejrzystości w relacjach pracodawca-pracownik. Natomiast w praktyce może to spowodować niechęć szefów do zawierania z podwładnymi umów o pracę na czas określony i zastępowania ich umowami cywilnoprawnymi, które nie podlegają pod wspomniany rygor – ocenia Renata Bugiel.

### Bezpieczne warunki zatrudnienia

Kolejne nowe rozwiązanie: osoba zatrudniona co najmniej sześć miesięcy w danym przedsiębiorstwie ma możliwość złożenia raz w roku wniosku o zmianę warunków pracy. Co to oznacza w praktyce? Może ubiegać się o umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki zatrudnienia.

– Natomiast pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek podwładnego. Musi też odpowiedzieć w formie pisemnej na wspomniany wniosek i przedstawić uzasadnienie swojej decyzji – tłumaczy adwokat w kancelarii GKR Legal.

Dr Paweł Łuczak nie ma wątpliwości, że nowelizacja Kodeksu pracy nie tylko oznacza zmiany w wysokości wypłacanych świadczeń i zwiększenie ochrony rodziców małych dzieci przed zwolnieniem. Jego zdaniem przyczyni się ona również do bardziej aktywnego udziału drugiego z rodziców w wychowaniu potomstwa.