

Zmiany w zakresie zatrudnienia i wynagrodzenia

ambas

Komisja kodyfikacyjna działająca przy Radzie Ministrów pracuje nad dość rewolucyjnym projektem dotyczącym zmian w prawie pracy. Ostatecznie projekt ma być przedstawiony

w marcu. Będzie on dotyczył zarówno tzw. indywidualnego prawa pracy – obecnie określa je *Kodeks pracy* – jak i tzw. zbiorowego prawa pracy – dotyczącego układów zbiorowych zawieranych dla danej firmy czy branży.

Urlopy

Bardzo istotna zmiana dotyczy urlopów – wymiar urlopu

miałby być jednakowy dla wszystkich pracowników bez względu na staż pracy i wynosiłby 26 dni. Wymiar 26 dni urlopu mógłby być w układzie zbiorowym, czyli w tzw. zbiorowym prawie pracy obowiązującym u danego pracodawcy, wydłużony, ale nie skrócony. Wymiar urlopu na żądanie ma zostać bez zmian (4 dni), ale urlop ten będzie urlopem bezpłatnym, chyba że w danej firmie pracodawca i pracownicy umówią się, że będzie pomniejszał „pulę” urlopu wypoczynkowego. Wniosek o udzielenie urlopu na żądanie musiałby zostać złożony przed rozpoczęciem pracy w dniu, w którym urlop ma być udzielony. Do tego momentu pracodawca będzie musiał podjąć decyzję, czy daje pracownikowi zgodę na taki urlop, czy też nie – jest to dobre rozwiązanie – czyli nie będzie z taką regulacją po-

Zmiany przepisów prawa pracy dotyczące wymiaru urlopów, zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych czy możliwości pewnych ustaleń w układzie zbiorowym to tylko niektóre reformy dotyczące pracowników, które wkrótce mają zostać wprowadzone.



Zmiany w zakresie wynagradzania

Od 1 stycznia 2018 r. płaca minimalna wynosi 2100 zł brutto. To o 5% i o 100 zł więcej niż w 2017 r. Z początkiem 2018 r. wzrosła też minimalna stawka godzinowa z 13 zł do 13,70 zł dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Od 1 stycznia 2017 r. zmianie uległ zakres składników minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie obejmuje ono już dodatku za pracę w porze nocnej. Powyższa zmiana powoduje, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, zarabiający minimalne wynagrodzenie, otrzymają – niezależnie od tego wynagrodzenia – dodatek za pracę w porze nocnej. Wraz ze wzrostem płacy minimalnej rosną także inne świadczenia pracownicze, takie jak: odprawa przy zwolnieniu grupowym, wspomniany wyżej dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju czy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

warto wiedzieć

tencjalnych sporów dotyczących faktu, czy pracodawca rzeczywiście zgodził się na urlop na żądanie, czy też nie. Najnowsze propozycje obejmują ponadto wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym pracodawca będzie mógł jednostronnie decydować o terminie urlopu pracownika, ale z dwumiesięcznym uprzedzeniem (w przypadku umów na czas określony – ten okres wyprzedzenia miałby być krótszy). Oczywiście to rozwiązanie ma mieć zastosowanie wówczas, gdy nie dojdzie do ustalenia terminu urlopu z pracownikiem – propozycja zmian przepisów w tym zakresie ma zapobiegać kumulacji urlopów przez pracowników i wykorzystywania ich w roku, w którym nabyli do niego prawo. Jeżeli natomiast niemożność wykorzystania urlopu w ustalonym terminie nastąpiłaby z przyczyn dotyczących pracownika – np. choroby czy urlopu macierzyńskiego – wówczas pracodawca mógłby udzielić zaległego urlopu w terminie późniejszym. Kolejna propozycja zmiany przewiduje, że zaległy urlop „wygasałby”, gdyby nie został udzielony do końca marca kolejnego roku. W razie zmiany pracodawcy ma być możliwy „transfer” niewykorzystanego urlopu. Dotychczasowy pracodawca nie płaciłby zatem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeśli porozumiałby się z pracownikiem i jego nowym pracodawcą w sprawie wykorzystania urlopu w nowej pracy. Z przepisów prawa pracy ma zostać wykreślony przepis, zgodnie z którym pracodawca może wysłać pracownika na urlop w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę. Proponowane zmiany dotyczą również określenia przez przepisy prawa,

że pracownik w trakcie urlopu nie będzie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej lub wyczerpującej pracy na rzecz innego pracodawcy. Zachowana ma być natomiast obecnie obowiązująca zasada, że część urlopu wzięta jednorazowo powinna obejmować 14 dni.

Zakaz zatrudniania na umowach cywilnoprawnych

Kluczowe propozycje zmian w *Kodeksie pracy* przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy zakładają istnienie tylko dwóch form zatrudnienia: tzw. zatrudnienia etatowego i nietatowego – przy całkowitej rezygnacji z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z projektem praca miałaby być wykonywana wyłącznie na podstawie umów o pracę (bez żadnych wyjątków), natomiast zawieranie umów zlecenia byłoby dopuszczalne wyłącznie dla osób prowadzących działalność gospodarczą. Tzw. praca nietatowa byłaby przewidziana dla osób, które pracują maksymalnie 16 godz. w tygodniu lub okazjonalnie – tego typu zatrudnienie miałoby zastąpić właśnie umowy cywilnoprawne – zgodnie z opinią autorów zmiana miałaby dotyczyć głównie młodych osób zatrudnionych w gastronomii i handlu. Byłoby to podobne rozwiązanie do tzw. kontraktu „zero godzin” w Wielkiej Brytanii. Pracodawca nie będzie musiał ▶

reklama



Czas pracy

Nowością jest propozycja, aby pracownik mógł zachować do 168 przepracowanych nadgodzin, by wykorzystać je w dogodnym dla siebie lub pracodawcy momencie. Pracownik mógłby wykorzystać takie nadgodziny, aby wziąć sobie płatne wolne po okresie wytężonej pracy, co będzie bardzo dobrym rozwiązaniem dla osób zatrudnionych przy pracach sezonowych – wtedy nie będzie brał urlopu tylko „odbierałby” sobie zgromadzone w ten sposób nadgodziny. W myśl proponowanych zmian to pracodawca będzie określał zasady dotyczące czasu pracy i informował o tym załogę czy działające w firmie związki zawodowe, bez konieczności konsultowania takich zasad z pracownikami lub ze związkami zawodowymi działającymi w firmie. Przedsiębiorcy mieliby też płacić za nieudzielenie pracownikowi urlopu. Jeśli pracownik nie wykorzystałby wolnego w terminie, dostawał będzie od firmy podwójne wynagrodzenie za urlop.

- ▶ zapewniać pracy. Pracownik będzie mógł zostać wezwany do pracy, jednak nie będzie musiał się w niej stawić, chyba że się na to zgodzi. Natomiast jeśli przyjdzie do pracy, będzie miał prawo do urlopu. Wynagrodzenie będzie wypłacane i chronione zgodnie z przepisami prawa pracy i pozostałymi prawami pracowniczymi.

Zmiany mają również wprowadzić dodatkowe obwarowania dla osób prowadzących jednoosobowe firmy – oprócz gwarantowanej stawki godzinowej – co funkcjonuje już obecnie dla umów zleceń, przepisy miałyby określać minimalne okresy wypowiedzenia. Ma być wprowadzone także tzw. domniemanie zatrudnienia – nowe przepisy miałyby ułatwić inspektorom pracy stwierdzenie, czy nie mamy do czynienia z fikcyjnym prowadzeniem działalności gospodarczej (będącym *de facto* wykonywaniem pracy na rzecz innego podmiotu) – czyli jeżeli ktoś samozatrudniony przyjdzie do pracy do innej firmy, a nie będzie używał własnych narzędzi, biura, maszyn czy urządzeń, to urzędnicy będą mogli stwierdzić, że wykonuje on pracę, a nie świadczy usługi w ramach działalności gospodarczej.

Zbiorowe prawo pracy

Komisja kodyfikacyjna przygotowuje, oprócz zmian w obecnie obowiązującym *Kodeksie pracy* dotyczącym tzw. indywidualnych stosunków pracy, projekt dotyczący zbiorowych stosunków pracy odnoszący się do tzw. układów zbiorowych, zawie-

ranych pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcami. W Polsce dotychczas nie było tradycji korzystania z takiego rozwiązania, natomiast z powodzeniem praktykowane są one w Niemczech i krajach skandynawskich. Jest to duże ułatwienie dla gospodarki, gdyż przedstawiciele pracowników mogą porozumieć się z przedstawicielami pracodawców w zakresie treści obowiązujących ich przepisów prawa pracy, uwzględniając m.in. specyfikę branży – trudno bowiem stosować jednakowe zasady np. wobec pracowników przemysłu metalurgicznego i przemysłu spożywczego. Takie układy miałyby być co 2-3 lata renegocjowane, aby dostosować je do zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Jedną z zasad prawa pracy możliwych do zmiany w drodze układu zbiorowego mogłaby być zmiana zasady dotyczącej ograniczenia do 33 miesięcy możliwości zatrudniania na umowach o pracę na czas określony – która to zasada wynika z obecnie obowiązującego *Kodeksu pracy*. Inną możliwą zmianą jest ustalenie w układzie zbiorowym dłuższego niż wynikający z *Kodeksu pracy* wymiaru urlopu obowiązującego w danym zakładzie pracy i/lub branży. □

Piśmiennictwo dostępne u autorki.



Tekst: **AGNIESZKA BAGIEŃSKA-PETRYKA**, radca prawny, Petryka Kancelaria Prawna