



# Już niedługo kolejne zmiany dotkną

W ostatnim czasie księgowi „żyją” głównie zmianami wprowadzonymi tzw. Polskim Ładem i jego kolejnymi nowelizacjami. Tymczasem oprócz zmian podatkowych w najbliższym czasie zapowiada się również spora rewolucja związana z przepisami prawa pracy, która także będzie miała wpływ na pracę biur rachunkowych.

AGATA KOWALIK

Planowane zmiany mogą dotyczyć zarówno księgowych, którzy zajmują się obsługą placowo-kadrową swoich klientów, jak i tych, którzy sami są pracownikami lub pracodawcami.

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji znalazł się projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118), który zawiera regulacje, mające na celu dostosowanie polskiego prawa pracy do dwóch dyrektyw unijnych, tj.:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105),
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L Nr 188, str. 79).

Pierwsza z nich ma zapewnić minimalne prawa wszystkim pracownikom w Unii Europejskiej, poprawę warunków pracy, wprowadzenie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia. Jej wdrożenie powinno nastąpić najpóźniej do 1 sierpnia 2022 r.

Z kolei druga ma na celu zapewnienie minimalnych wymagań, wyrównujących sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz ich równego traktowania w miejscu pracy. To tzw. dyrektywa *work-life balance*, która pomaga godzić życie zawodowe z rodzinnym i dąży do wyrównywania podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi pomiędzy kobietami i mężczyznami. Termin jej wdrożenia to 2 sierpnia 2022 r.

## Umowa na okres próbny

Nowelizacja ma wprowadzić m.in. zmiany, dotyczące umowy o pracę zawieranej na okres próbny. Nowe przepisy powinny zapewnić, że długość okresu próbnego będzie współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy. Ponadto, ma zostać zagwarantowana możliwość ustalenia przez strony stosunku pracy przedłużenia umowy na okres próbny o czas nieobecności pracownika w pracy w czasie trwania umowy, jeśli nieobecność ta była usprawiedliwiona.

Umowy na okres próbny mają być zawierane – co do zasady – na 1 bądź 2 miesiące, a wyjątkowo na 3 miesiące, gdy będą przedłużone zgodnie z przesłankami zawartymi w nowych przepisach. Wprowadza się możliwość przedłu-

ZDANIEM AUTORKI

## Agata Kowalik

radca prawny,  
doradca podatkowy  
w DORADCA Sp. z o. o.  
w Lublinie, członek i wykładowca  
Stowarzyszenia Księgowych  
w Polsce



Zmiana Kodeksu pracy jest wymagana przez przepisy Unii Europejskiej i z pewnością musi zostać przeprowadzona. Należy mieć na uwadze, że część z proponowanych regulacji ma przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszenia różnic w wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników, pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. A zachęcanie – szczególnie ojców – do korzystania z urlopów rodzicielskich jest priorytetem unijnym i zostało wskazane w uzasadnieniu dyrektywy *work-life balance* jako jeden z wymogów zapewnienia równości kobiet i mężczyzn w dziedzinach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zmiany w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy są również podyktowane koniecznością wdrożenia dyrektywy 2019/1152. Jej celem ogólnym jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy i poprawa warunków życia i pracy. Jak wynika z uzasadnienia nowelizacji obowiązujące przepisy nie odpowiadają obecnej sytuacji na rynku pracy. Problem stanowi m. in. niewystarczająca ochrona pracowników, w tym także pracowników objętych nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, w kontekście koniecznych zdolności adaptacji rynku pracy. Niemniej jednak przedstawione propozycje zawierają normy, które często są bardziej restrykcyjne niż wymogi dyrektywy. Wiele z proponowanych zmian będzie wpływało na zwiększenie obowiązków formalnych po stronie pracodawców powodując, że będą oni musieli przeznaczać więcej czasu na ich realizację, zamiast zająć się bezpośrednio działalnością gospodarczą bądź też będą zmuszeni zlecić realizację tych obowiązków na zewnątrz, np. biurom rachunkowym. To spowoduje zwiększenie kosztów działalności gospodarczej. Należy zatem mieć na względzie, by tak duża nowelizacja prawa pracy nie szkodziła w sposób znaczący przede wszystkim małym i średnim przedsiębiorstwom, które stanowią 99,8 proc. wszystkich firm w Polsce, a dla których nowe obowiązki mogą być znaczącym obciążeniem zarówno finansowym, jak i organizacyjnym.

zenia tej formy zatrudnienia o jeden miesiąc w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy. Wydłużona w ten sposób umowa może zatem trwać maksymalnie 3 miesiące, czyli tyle, ile trwa obecnie.

Kolejną istotną regulacją jest propozycja zmiany art. 25 § 3 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), która polega na usunięciu 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.

## Nieodpłatne szkolenie dla pracownika

Nowe przepisy mają również gwarantować pracownikowi prawo do nieodpłatnego szkolenia, które jest konieczne do wykonywania danego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku. Dotyczy to sytuacji, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia

zbiorowego lub regulaminu pracodawca byłby zobowiązany do zapewnienia takiego szkolenia. Przepisy te powinny określać również: nieodpłatność szkolenia, wliczanie się czasu jego trwania do czasu pracy oraz zasadę odbywania się szkolenia w miarę możliwości w godzinach pracy.

## Jednoczesne zatrudnienie u innego pracodawcy

Kolejnym prawem, które ma zostać zagwarantowane jest zapewnienie możliwości pracownika do jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy. Nowe przepisy mają wprost stanowić, że: „pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym, będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy”. Przepis ten nie ma zastosowania do przypadków, w których pracownik objęty został zakazem konkurencji.

## Wypowiedzenie umowy na czas określony

i mieć możliwość ubiegania się o nie.

Wskazać również należy na istotne zmiany, dotyczące ochrony stosunku pracy w przypadku umów na czas określony. Planowane jest bowiem wprowadzenie po stronie pracodawców obowiązków uzasadniania przyczyn ich wypowiedzenia. W obecnym stanie prawnym nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, brak jest obowiązku konsultacji związkowej, brakuje również możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

## Korzystniejsza forma zatrudnienia

Projektowane przepisy wprowadzają prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o korzystniejszą dla pracownika formę zatrudnienia, która będzie gwarantowała bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Prawo to byłoby skierowane do pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy (także na podstawie umowy na okres próbny) i mogłoby być wykorzystywane raz w roku kalendarzowym.

Pracodawca byłby zobligowany do wystosowania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Ustawodawca przewidział na to termin 1 miesiąca, licząc od dnia otrzymania wniosku.

## Wolne stanowiska pracy i procedury awansu

Nowelizacja proponuje nadanie nowego brzmienia art. 94<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym do obecnej regulacji dodaje się dla pracodawcy obowiązek informowania wszystkich pracowników – w przyjęty u niego sposób – o procedurach awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

Projektowany przepis wdraża zamysł 25 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ułatwianie utrzymywania dobrowolnych kontaktów z pracodawcą podczas urlopów polega w szczególności na tym, że pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i mieć możliwość uczestniczenia w nich oraz otrzymywać informacje o wolnych stanowiskach pracy

## Zmiany w urlopach rodzicielskich

Dużą zmianą w Kodeksie pracy w 2022 roku mają być nowe zasady udzielania urlopów rodzicielskich. Włączeniu drugiego rodzica w wychowanie dziecka ma służyć wprowadzenie części urlopu, z której może skorzystać tylko druga osoba uprawniona. Przewiduje się, że 9 tygodni stanowi nieprzenoszalną część. Oznacza to, że jeśli np. ojciec dziecka z niej nie skorzysta, to ta część urlopu przepada. Nie może zrzec się jej na rzecz matki. Matka wykorzysta więc maksymalnie 32 (przy urodzeniu jednego dziecka) lub 34 tygodnie (przy urodzeniu dwojki lub większej liczby dzieci przy jednym porodzie) urlopu rodzicielskiego czyli tak jak jest to do tej pory. Łączny wymiar urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców po zmianach wyniesie zatem 41 tygodni (urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie) albo 43 tygodnie (poród mnogi).

Dodatkowo proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 182<sup>4</sup> k.p., zgodnie z którym urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Zniesione zostaną zatem przepisy, dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego oraz zostaną zniesione przepisy, dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach regulacji pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, ale przy zachowaniu podanych wcześniej warunków.

Kolejną zmianą ma być odejście od uzależnienia prawa do urlopu rodzicielskiego od posiadania przez matkę dziecka ubezpieczenia w dniu porodu.

Na nowo ustala się również wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego. Byłoby to 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Wyjątek stanowi sytuacja