Korzystne zmiany w prawie pracy i nowe uprawnienia dla pracujących rodziców

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 29, lipiec 2022 09:21
Ewelina Kocemba
Odsłony: 443

Rządowy projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw trafił do Sejmu na początku czerwca br. i wciąż jest w trakcie ścieżki legislacyjnej. Jego celem jest m.in. wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw (tzw. dyrektywa rodzicielska oraz dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej). Polska powinna to zrobić najpóźniej do 2 sierpnia br.

– Z tych zmian wynika, że będziemy mieli prawo do dwóch nowych urlopów, czyli urlopu opiekuńczego oraz urlopu z tytułu siły wyższej. Ten pierwszy będzie przysługiwać m.in. z tytułu choroby członka najbliższej rodziny, z którym wspólnie zamieszkujemy, czyli np. męża czy dziecka. Będzie on przysługiwał w wymiarze aż pięciu dni, ale będzie niepłatny. Nie otrzymamy z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Natomiast urlop z tytułu siły wyższej będzie nam przysługiwał w wymiarze dwóch dni w roku kalendarzowym i będzie płatny w 50 proc. – mówi dr Katarzyna Kalata, wykładowczyni Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi.

Oprócz dwóch nowych urlopów w znowelizowanych przepisach pojawią się też duże ułatwienia dla rodziców.

– Przede wszystkim urlop rodzicielski zostanie wydłużony o dziewięć tygodni. Rodzice będą mogli z niego korzystać niezależnie od tego, czy matka wykorzystała urlop macierzyński – mówi ekspertka z Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi.

W tej chwili urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie. Nie trzeba będzie też wykorzystywać go od razu, ale maksymalnie w pięciu częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia. Nowością będzie brak możliwości wykorzystania całości urlopu tylko przez jednego rodzica. Ojciec nie będzie mógł zrzec się swoich dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego na rzecz matki, ani matka na rzecz ojca.

– Matce będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu i jednocześnie ojcu też będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu, niezależnie od tego, czy drugi rodzic z nich skorzysta – mówi ekspertka WSB w Łodzi. *– Ponadto rodzice do ósmego roku życia dziecka będą mogli też złożyć do pracodawcy wniosek, że nie chcą pracować w nadgodzinach, i pracodawca będzie musiał taki wniosek uwzględnić.*

Zgodnie z nowymi przepisami pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego roku życia – bez wyrażenia swojej dobrowolnej zgody – nie będzie również zobowiązany do pracy w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy czy delegowania poza stałe miejsce pracy. Kolejną nowością będą też zmiany w urlopach ojcowskich. W tej chwili ojcowie mogą wykorzystać ten dwutygodniowy urlop do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Wskutek nowelizacji będą mieć na to już tylko 12 miesięcy.

Istotna zmiana ma dotyczyć również wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego i ustalenia go na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.
– Kluczowe zmiany są też planowane w zakresie umów na okres próbny i umów na czas określony – mówi dr Katarzyna Kalata. *– Przede wszystkim pracodawca będzie musiał uzasadniać przyczynę wypowiedzenia takiej umowy, skonsultować się w tej sprawie ze związkami zawodowymi oraz – jeżeli pracownik wniesie powództwo do sądu – będzie musiał przywrócić go do pracy.*

Phoca PDF

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 29, lipiec 2022 09:21
Ewelina Kocemba
Odsłony: 443

Zgodnie z aktualnymi przepisami pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Nie musi też konsultować się w tej sprawie z zakładową organizacją związkową. Takie wymogi obowiązują tylko przy umowach na czas nieokreślony. Z kolei w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy na czas określony do tej pory pracownik mógł żądać przed sądem jedynie odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy.

– *Te planowane zmiany sprawią, że praktycznie znikną różnice między umowami na czas określony i nieokreślony* – zauważa ekspertka łódzkiej WSB.

Ważne zmiany dotyczą też okresu, na jaki pracodawca i pracownik będą mogli zawrzeć umowę na okres próbny.
– *Do tej pory taką umowę można było zawrzeć na trzy miesiące. Natomiast po zmianach okres próbny będzie zależny od czasu, na jaki będziemy chcieli zawrzeć kolejną umowę. Dla przykładu, jeżeli kolejną umowę będziemy chcieli zawrzeć na sześć miesięcy, to okres próbny będzie wynosił miesiąc. Jeżeli będzie to do 12 miesięcy, to okres próbny będzie wynosił do trzech miesięcy. Kluczowe jest również to, że okres próbny będzie mógł być przedłużony, jeżeli pracownik będzie np. chory* – mówi dr Katarzyna Kalata.

Jak ocenia, zmiany procedowane w tej chwili przez Sejm będą rewolucją dla pracodawców, którzy będą musieli się zastanowić nad nową organizacją pracy. Planowana nowelizacja jest jednak bardzo korzystna dla pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają pod opieką dzieci.

– *Jedyna niekorzystna zmiana dotyczy urlopów opiekuńczych. Aktualnie pracownikom przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu np. opieki nad chorym członkiem rodziny. Jeśli natomiast pracownik skorzysta z nowego urlopu opiekuńczego, nie będzie mieć żadnego prawa do wynagrodzenia. Dlatego warto w takiej sytuacji skorzystać z zasiłku opiekuńczego* – zauważa ekspertka Wyższej Szkoły Bankowej.

Źródło: Newseria

Phoca PDF