

NADCHODZĄ ZMIANY W UPRAWNIENIACH OPIEKUŃCZYCH PRACOWNIKA

Dnia 2 sierpnia 2022 roku mija termin na implementację do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców - tzw. Dyrektywa „work-life balance”. Celem w/w Dyrektywy jest zwiększenie równowagi między życiem prywatnym pracownika, a jego życiem zawodowym, co w szczególności sprowadza się do poszerzenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w tym uprawnień ojca celem umożliwienia pracownikowi – ojcowi brania większego udziału w opiece nad dzieckiem, a także uelastycznienie zasad zatrudniania rodziców małych dzieci tak, aby umożliwić kobietom – matkom powrót do aktywności zawodowej. Dyrektywa uwzględni także powszechne w Europie zjawisko starzenia się społeczeństwa, a co za tym idzie zwiększające się stale potrzeby pracowników w zakresie udzielania schorowanym lub niesamodzielnym członkom rodziny opieki.

Dyrektywa UE jest aktem prawnym, który co do zasady nie ma bezpośredniego zastosowania w polskim porządku prawnym i wymaga tzw. implementacji, co w skrócie oznacza, że polski ustawodawca musi znowelizować Kodeks Pracy celem wprowadzenia nowych zasad. Taka nowelizacja jeszcze nie została dokonana i nie jest wiadome na chwilę obecną, czy uda się nowe przepisy uchwalić do sierpnia 2022 roku. Obecnie istnieje tylko projekt ustawy nowelizującej Kodeks Pracy i wprowadzającej do niego założenia Dyrektywy „work-life balance”. Niezależnie od tego, czy ustawodawca zdąży z nowelizacją do sierpnia 2022 roku, czy przekroczy ten termin, pewne jest, iż ostatecznie w/w dyrektywa zostanie implementowana do polskiego Kodeksu Pracy, tym samym warto zaznajomić się z nadchodzącymi zmianami. Poniżej przedstawiam dwie z nich, dotyczące uprawnień opiekuńczych, przy czym należy mieć na uwadze, że nowelizacja jeszcze nie została uchwalona, tym samym jej treść może ulegać jeszcze zmianom:

DODATKOWE ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU PILNYCH SPRAW RODZINNYCH

Zgodnie z projektem nowelizacji pracownikowi będzie przysługiwała możliwość wzięcia zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędną jest natychmiastowa obecność pracownika. Wymiar tego urlopu może się zmienić w ostatecznej wersji ustawy nowelizującej, gdyż Dyrektywa nie przewiduje ani minimalnej, ani maksymalnej ilości dni wolnych w ramach tego uprawnienia, pozostawiając tutaj wybór państwu członkowskim UE. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Urlop ten nie będzie zmniejszał puli dni urlopu wypoczynkowego i nie jest zależny od posiadania dzieci przez pracownika – przysługuje z powodu wypadków lub choroby w rodzinie, co nie musi dotyczyć dzieci. Przepisy nie wskazują konkretnie członków rodziny, dla których można wziąć takie zwolnienie od pracy, tym samym uznać należy, iż krąg rodzinny nie jest ograniczony – zwolnienie może być udzielone np. z powodu choroby babci.

Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszone najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, czyli pracodawca może się o nim dowiedzieć na tzw. ostatnią chwilę. Co więcej, przy obecnym brzmieniu nowelizacji pracownik nie musi szczegółowo uzasadniać swojego żądania, nie musi przedstawiać

dokumentów potwierdzających wystąpienie przypadku siły wyższej, a pracodawca nie może żądaniu pracownika odmówić.

Projektowany przepis Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 w zw. Z art. 10 ust. 1 i 3 Dyrektywy 2019/1158: „Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.”

NIEODPŁATNY PIĘCIODNIOWY URLOP OPIEKUŃCZY Z POWODU OPIEKI NAD KREWNYM

Dyrektywa wprowadza obowiązek zapewnienia przez Polskę prawa pracownika do skorzystania z pięciodniowego urlopu opiekuńczego w ciągu roku – urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop można wziąć z powodu potrzeby opieki nad krewnymi definiowanymi jako: syn, córka, matka, ojciec, małżonek lub małżonka. Opieka przysługuje niezależnie od wieku dzieci, w tym również nad dziećmi pełnoletnimi. Opieka obejmuje również osoby zamieszkujące z pracownikiem, co oznacza, że krąg osób, które mogą zostać objęte opieką jest szerszy niż w/w krewni – mogą być to np. dziadkowie, pasierbowie, teściowie, wnuki, rodzeństwo, partner pracownika niezależnie od jego płci i formalizacji związku, jedynym warunkiem tutaj jest wspólne zamieszkiwanie z pracownikiem i prowadzenie z nim wspólnego gospodarstwa domowego.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia

Zgodnie z projektem nowelizacji Kodeksu Pracy urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, a we wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Wątpliwe jest na chwilę obecną, czy pracodawca będzie mógł odmówić udzielenia urlopu opiekuńczego, kwestionując przyczyny opisane przez pracownika we wniosku lub kwestionując konieczność opieki z przyczyn wskazanych we wniosku. Projektowane przepisy nie przewidują też możliwości odmowy udzielenia pracownikowi urlopu opiekuńczego z uwagi na wywołane tym urlopem trudności w organizacji pracy u pracodawcy.

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracownicy korzystający z prawa do w/w urlopów powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu. Ciężar dowodu, że zwolnienie z pracy nie nastąpiło z powodu złożenia przez pracownika wniosku o urlop opiekuńczy lub skorzystania z tego urlopu będzie spoczywał na pracodawcy, jeżeli pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że został zwolniony z takich powodów.

W związku z powyższym nowelizacja uzupełnia katalog wykroczeń, zawarty w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na:

- prowadzeniu przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego (dodawany pkt 3a),
- naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b),
- naruszaniu przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej (dodawany pkt 5c).

W przypadku chęci uzyskania więcej informacji zapraszam do kontaktu: asmolanska@aliantlaw.pl.

Agnieszka Wagemann – Smolańska
Adwokat

asmolanska@aliantlaw.pl

Aliant® Krzyżowska

Bednarska 6

60-571 Poznań, Poland

tel: + 48 61 8521 555

www.aliantlaw.pl

www.aliantlaw.com

