**W oczekiwaniu na nowy Kodeks Pracy**

**Wciąż obowiązujący Kodeks Pracy opiera się na ustawie z 1974 roku, a więc z okresu, kiedy w Polsce nie tylko panował inny ustrój, ale też nie istniało chociażby pojęcie elastycznych form zatrudnienia. Zmieniły się czasy, zmieniła się technologia, ale rok 2019 nie przyniósł nam rewolucji w przepisach.**

Nowy Kodeks Pracy jest wyczekiwany od wielu lat. Obecna ustawa była dotychczas nowelizowana setki razy. Corocznie wchodzi w życie od kilkunastu do kilkudziesięciu nowych przepisów.

- Brakuje kompleksowych i dobrze przemyślanych zmian. Dzisiejszy Kodeks Pracy nie jest w swych rozwiązaniach „elastyczny”. Nadmierny formalizm oraz złe rozwiązania nie dają poczucia bezpieczeństwa po stronie pracownika, ale również po stronie pracodawcy. Ustawodawca powinien skupić się na jakości zmian, a nie na ich ilości – uważa Krzysztof Stucke, trener w firmie szkoleniowej Effect Group.

**Nowe przepisy w 2019 roku**

Na przełomie 2018 i 2019 r. w polskim prawie wprowadzono szereg zmian, które nie są zapewne rewolucyjne, ale jednak mają istotny wpływ na szeroko rozumiane stosunki związane z zatrudnieniem.

Jedną z ważniejszych zmian jest zupełnie nowa ***Ustawa o zarządzie sukcesyjnym***. Zgodnie z nią przedsiębiorca może ustanowić zarządcę sukcesyjnego na wypadek swojej śmierci. Jednym ze skutków będzie wówczas kontynuacja umów o pracę zawartych z pracownikami na czas nieokreślony także po śmierci przedsiębiorcy. Umowy na czas określony będą natomiast kontynuowane do czasu ustalonego w umowie. Jeśli przedsiębiorca nie ustanowi zarządcy sukcesyjnego, umowy o pracę także mogą być kontynuowane, o ile jego następca prawny postanowi kontynuować działalność. W innym przypadku umowy wygasną w ciągu 30 dni od dnia śmierci przedsiębiorcy.

Innym nowym aktem prawnym jest ***Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych***, która zobowiązuje pracodawców do proponowania pracownikom planów oszczędnościowych. W przeciwieństwie do składek emerytalnych, środki zgromadzone w ramach PPK będą inwestowane, a pracownik po przekroczeniu 60. roku życia będzie miał dostęp do całości zgromadzonych środków. Realizacja obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK będzie kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy. W pierwszym etapie, do 1 lipca 2019 roku, do PPK muszą przystąpić pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników.

Wraz z wejściem w życie RODO, w maju 2018 roku weszła w życie nowa ***Ustawa o ochronie danych osobowych***, która ma wpływ także na stosunki pracownicze. Zgodnie z nowymi przepisami monitoring wizyjny można założyć wyłącznie wtedy, gdy jest on niezbędny do zapewnienia: bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jednak niektóre miejsca (np. szatnie, palarnie i stołówki) w ogóle nie mogą być monitorowane. Zasady funkcjonowania monitoringu w przedsiębiorstwie powinny być ogłoszone w akcie zakładowego prawa pracy, a pracownicy muszą być poinformowani o tym, że są poddawani monitoringowi.

Nowe przepisy mają również wpływ na **zasady monitorowania poczty elektronicznej pracowników**. Śledzenie maili jest dopuszczalne, o ile działanie to jest uzasadnione, a pracownicy są o nim odpowiednio poinformowani. Pracodawca, który wprowadza monitoring poczty elektronicznej, również w tym obszarze staje się administratorem danych osobowych, a więc powinien pamiętać o związanych z tym obowiązkach.

Warto także wspomnieć, że od 2019 roku skrócony został **okres, przez jaki pracodawcy muszą przechowywać dokumentację kadrowo-płacową** – z 50 do 10 lat, licząc od dnia zakończenia umowy o pracy z danym pracownikiem.

W grudniu 2019 roku obowiązkowa stała się **elektroniczna forma zwolnień lekarskich**. Oznacza to, że obecnie lekarze muszą przesyłać do ZUS informacje o zwolnieniu pacjenta za pomocą druku e-ZLA.

**Co z nowym Kodeksem Pracy?**

Do dnia dzisiejszego nie powstała żadna oficjalna lista zmian, które miałyby stanowić **nowy Kodeks Pracy**. W internecie co pewien czas pojawiają się nowe pomysły i przecieki, ale trudno ustalić, co tak naprawdę wypracowała Komisja Kodyfikacyjna, a co jest efektem zwykłych plotek, życzeniowych opisów, czy też stanowi „fake news”. Z całą pewnością możemy więc mówić jedynie o tym, co zdaniem ekspertów powinno zostać uregulowane w nowej ustawie, ale bez gwarancji, czy i kiedy takie zmiany zostaną wprowadzone.

- To, co na pewno powinno zostać uregulowane na nowo, to obszar czasu pracy, ze specjalnym podejściem do takich zagadnień jak: podróże służbowe, dyżur pracowniczy, czy też nadgodziny z uwzględnieniem możliwości stosowania tzw. „banków czasu pracy” – mówi Krzysztof Stucke.

O „bankach czasu pracy” mówiono już w 2009 roku. Chodzi o rozwiązanie, zgodnie z którym rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej, w której zakończono pracę, nie będzie oznaczało pracy w godzinach nadliczbowych, pod warunkiem że zachowany zostanie 11-godzinny okres wypoczynku. Okresy bardziej intensywnej pracy mają być rekompensowane dodatkowymi dniami wolnymi rozliczanymi w systemie 12-miesięcznym. Dzięki temu pracownik mógłby w niektórych okresach roku pracować bardziej intensywnie, ale za to w innych miałby możliwość odebrania sobie dni wolnych.

- Zmiany muszą na pewno dotknąć zagadnień urlopu wypoczynkowego ze szczególnym uwzględnieniem urlopu na żądanie. Przepisy powinny „wymusić” i na pracodawcy, i na pracowniku obowiązkowe wykorzystywanie urlopu w trakcie roku kalendarzowego. To konieczność, ponieważ stosowanie aktualnych przepisów pozwala pracownikom na gromadzenie bardzo dużej liczby dni urlopu. Nowe przepisy powinny jednak pozwalać na transfer niewykorzystanego urlopu w razie zmiany pracodawcy – podkreśla trener Effect Group.

Jedną z propozycji dotyczących nowego Kodeksu Pracy jest uczynienie urlopu na żądanie, urlopem bezpłatnym. Wyjątkiem od tej zasady byłaby sytuacja, gdy pracodawca i pracownik wspólnie zgadzają się na odliczenie takiego urlopu od przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Kontrowersyjna jest natomiast propozycja zgłaszania urlopu na żądanie z 24-godzinnym wyprzedzeniem, co stanowi zaprzeczenie idei takiego urlopu.

 W nowym Kodeksie Pracy mogą też pojawić się nowe typy umów o pracę. Jeśli faktycznie zostaną uwzględnione, pozwolą na lepsze organizowanie np. pracy zdalnej, pracy w terenie, prac sezonowych, czy też zajęć uzależnionych od warunków atmosferycznych. Takie rozwiązania będą uzasadnione, o ile zapewnią pracodawcom i pracownikom odpowiednią elastyczność. Czy to jednak znaczy, że cywilno-prawne formy zatrudnienia ustąpią miejsca nowym typom umowy o pracę? Raczej nie.

- Cywilnoprawne formy zatrudnienia takie jak umowa zlecenie, czy umowa o dzieło muszą zachować swoją odrębność i autonomię. Nie ma potrzeby negowanie tego typu umów jako podstawy prawnej wykonywania pracy. W wielu zawodach jest to jedyna forma, która pozwala na elastyczność w podejściu do czasu, miejsca i sposobu wykonywania swoich obowiązków – przekonuje Krzysztof Stucke.

Trudno dzisiaj wyrokować czy nowy Kodeks będzie lepszy od aktualnego z bardzo prostej przyczyny – wciąż nie powstała żadna oficjalna propozycja, która mogłaby zostać poddana publicznym dyskusjom. A aktualny rok, ze względu na terminarz wyborczy, raczej nie przyniesie tej wyczekiwanej zmiany.

Źródło: [Effect Group](https://effectgroup.pl/)