

I. ZMIANY KODEKSU PRACY WPROWADZONE W 2022 ROKU

URLOP WYPOCZYNKOWY PRACOWNIKÓW – ŻOŁNIERZY

Nowelizacja	Ustawa z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2022 r. poz. 655 ze zm.)
Data zmiany	23 kwietnia 2022 r.

Obowiązująca od 23 kwietnia 2022 r. ustawa o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2022 r. poz. 655 ze zm.) wprowadziła szereg uprawnień dla pracowników, którzy zgłoszą się do odbywania służby wojskowej, m.in. ochronę przed zwolnieniem, urlop bezpłatny na czas szkolenia i rotacyjne pełnienie służby. Przepisy tej ustawy zmieniły również przepisy Kodeksu pracy w zakresie:

- proporcjonalnego naliczania urlopu wypoczynkowego za okresy nieobecności związane z pełnieniem służby wojskowej (art. 155² kp),
- okoliczności powodujących przesunięcie terminu urlopu (art. 165 kp),
- okoliczności powodujących przerwanie trwającego urlopu (art. 166 kp).

Nieobecności związane ze służbą – proporcjonalne ustalenie wymiaru urlopu

Nowe przepisy wprowadziły zmianę w zakresie urlopu proporcjonalnego w przypadku odbywania służby wojskowej. Przerwa w zatrudnieniu spowodowana służbą wojskową trwająca co najmniej 1 miesiąc, a następnie ponowne podjęcie pracy u tego samego pracodawcy powoduje, że urlop wypoczynkowy będzie liczony proporcjonalnie. Taka przerwa w zatrudnieniu prowadzi do obniżenia wymiaru urlopu.

Proporcjonalny wymiar urlopu stosuje się do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie pełnienia lub odbywania:

- zasadniczej służby wojskowej,
- terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie,
- służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby,
- ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy albo
- służby zastępczej.

Urlop rozliczany jest wtedy w wymiarze:

- proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
- proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Przepisy wskazują również, że gdy okres służby wojskowej przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

PRZYKŁAD

Dwumiesięczna służba wojskowa a urlop

Pracownik zatrudniony od 1 listopada 2012 r. na czas nieokreślony z 26-dniowym wymiarem urlopu został wezwany na długotrwałe ćwiczenia pasywnej rezerwy trwające 60 dni. Ćwiczenia rozpoczęły się 1 czerwca 2022 r. Pracownik powróci na swoje stanowisko pracy 1 sierpnia 2022 r. Przerwa w zatrudnieniu wynosząca 60 dni powoduje zatem proporcjonalne rozliczenie urlopu. Do 31 maja 2022 r. pracownik wykorzystał 7 dni urlopu z 11 przysługujących do tej pory. Za czas odbywania służby wojskowej urlop ulegnie obniżeniu o 4 dni. Po powrocie z ćwiczeń wojskowych do pracy, do końca roku pracownikowi przysługiwać będzie 11 dni urlopu. Czyli w sumie za 2022 rok pracownik nabędzie 22 dni urlopu (11 dni za odcinek przed służbą wojskową i 11 dni po zakończeniu służby).

PRZYKŁAD

Niepełne miesiące kalendarzowe służby wojskowej a urlop

Pracownik jest zatrudniony na czas określony do 31 października 2022 r. z wymiarem urlopu 26 dni. Został wezwany do pełnienia służby terytorialnej w dniach 23 maja 2022 r. – 22 czerwca 2022 r.

Pełnienie służby w WOT spowodowało miesięczną przerwę w zatrudnieniu. A zatem urlop należy rozliczyć proporcjonalnie, biorąc pod uwagę rozwiązanie umowy z dniem 1 listopada 2022 r. Przy przerwie w zatrudnieniu obejmującej część miesięcy kalendarzowych, za miesiąc uważa się łącznie 30 dni. Łączny wymiar urlopu przysługującego pracownikowi do 31 października 2022 r. wyniósłby 22 dni. Jednak przerwa w zatrudnieniu spowodowana służbą obniży

wymiar urlopu o 2 dni. Zatem w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 31 października 2022 r. pracownikowi będzie przysługiwało 20 dni urlopu.

PRZYKŁAD

Sumowanie krótszych niż miesiąc okresów służby a urlop

Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony z prawem do 26 dni urlopu został powołany do służby terytorialnej:

- od 1 czerwca 2022 r. do 15 czerwca 2022 r. (11 dni),
- od 16 sierpnia 2022 r. do 26 sierpnia 2022 r. (9 dni) oraz
- od 5 września 2022 r. do 16 września 2022 r. (10 dni).

Zliczając te okresy, otrzymamy miesięczną przerwę w pracy. A zatem przysługujący pracownikowi wymiar urlopu będzie niższy o 1/12, czyli pracownik będzie miał prawo do 24 dni urlopu.

Natomiast gdyby pracownik został powołany do służby jedynie w czerwcu i sierpniu (co dałoby łącznie 20 dni pełnienia służby), to przerwa w zatrudnieniu nie miałaby wpływu na wymiar przysługującego pracownikowi urlopu.

Przerwanie lub przesunięcie terminu urlopu

Nowe przepisy ustawy o obronie Ojczyzny zmodyfikowały również przepisy Kodeksu pracy wskazujące na okoliczności przesunięcia (art. 165 pkt 3 kp) lub przerwania już rozpoczętego urlopu wypoczynkowego (art. 166 pkt 3 kp).

Po nowelizacji przepisy Kodeksu pracy przewidują, że uzgodniony urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, natomiast rozpoczęty ulega przerwaniu, w związku z:

- powołaniem pracownika na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy,
- stawieniem się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo
- stawieniem się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie – na czas do 3 miesięcy.

Nowelizacja dostosowuje przepisy Kodeksu pracy do rodzajów służby wojskowej określonych przepisami ustawy o obronie Ojczyzny.

II. PRZEGLĄD PLANOWANYCH ZMIAN W KODEKSIE PRACY

WDROŻENIE DYREKTYW UNIJNYCH

Celem planowanej nowelizacji przepisów Kodeksu pracy jest wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch unijnych dyrektyw:

- 1) **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)**

Dyrektywa ta ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

- 2) **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)**

Dyrektywa ta ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Choć termin implementacji wskazanych aktów prawa unijnego przypadał na początek sierpnia 2022 roku, w tym terminie prace nad wdrożeniem ich postanowień do polskich przepisów nadal nie były zakończone.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze założenia wynikające z projektowanej nowelizacji przepisów.

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu

Projektowana regulacja przewiduje, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących pracownikowi z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy przez pra-