

## **EWIDENCJA**

**Za zmiany w kodeksie  
zapłać pracodawcy.**

Program kadrowy kosztuje  
nawet kilka tysięcy złotych,  
ale bez niego firmom trudno  
będzie ogarnąć swoje  
obowiązki i nowe uprawnie-  
nia pracowników. **C5**

# Za zmiany w kodeksie zapłacą pracodawcy

**EWIDENCJA** | Program kadrowy kosztuje nawet kilka tysięcy złotych, ale bez niego firmom trudno będzie ogarnąć swoje obowiązki i nowe uprawnienia pracowników.

**MATEUSZ RZEMEK**

Jedna nowelizacja kodeksu pracy weszła już w życie 17 czerwca. Daje prawo do rocznego zasiłku macierzyńskiego po urodzeniu dziecka, a także możliwość wymienia się podczas opieki nad nowym członkiem rodziny czy obniżenia wymiaru czasu pracy o połowę i wspólnego z małżonkiem korzystania z nowego urlopu rodzicielskiego.

## Duża firma odpowiada przed ZUS

- Po zmianach w kodeksie sprawny system kadrowy powinien umożliwiać zarejestrowanie nowej kategorii urlopu rodzicielskiego oraz okresu jego trwania wraz z możliwością łączenia go z pracą. To ma wpływ na algorytm naliczającego składki ZUS oraz wynagrodzenia pracownicze - mówi Katarzyna Kaganiec, dyrektor działu zarządzania produktami w firmie Sage. - Po wejściu w życie przepisów należy się spodziewać zmian w drukach ZUS oraz konieczności wprowadzania zmian w obszarze integracji z programem Płatnik.

Firmy zatrudniające powyżej 20 pracowników same rozliczają wypłacane im zasiłki, w tym te związane z rodzicielstwem. Jakikolwiek błąd, złe wyliczenie świadczenia, które może wynosić w zależności od sytuacji 60, 80 czy 100 proc. dotychczasowych zarobków pracownika, obciąża kieszeń pracodawcy.

Nowelizacja kodeksu pracy już teraz sprawia sporo problemów służbom kadrowym.

- Przygotowanie wniosków dla rodziców z pouczeniem o nowych przepisach zajmuje kilka dni - mówi Aldona Salamon, ekspert prawa pracy. - Więcej czasu trzeba będzie poświęcić na bieżącą obsługę nowych uprawnień. Trzeba będzie pilnować terminów, sprawdzać, czy pomiędzy kolejnymi okresami urlopow macierzyńskich i rodzicielskich nie było przerw, a także czy wnioski o ich przyznanie zostały złożone w terminie. Dla małych firm będzie to oznaczało dodatkowe koszty związane z zakupem lub aktualizacją programu kadrowego.

Koszt takiego programu to wydatek rzędu 550-700 zł na pierwsze stanowisko i 200-300 zł za każde kolejne. Ogólny wydatek zależy oczywiście od wielkości firmy.

Pracodawcy, którzy już teraz korzystają z jednego z kilkudziesięciu programów kadrowych dostępnych na rynku, muszą liczyć się z koniecznością zakupu aktualizacji tego systemu. Często będzie to wydatek równy kosztowi zakupu nowego programu.

## Kosztowna elastyczność

Nie mniej kosztowna może się okazać druga nowelizacja kodeksu pracy, uchwalona już przez Sejm i czekająca tylko na głosowanie w Senacie. Chodzi o propozycję Ministerstwa Pracy, by przedsiębiorcy, za zgodą załogi, mogli wprowadzać nawet 12-miesięczne okresy rozliczeniowe.

- Dłuższe okresy rozliczeniowe spowodują większe problemy z rozliczaniem czasu pracy - dodaje Salamon. - Choć pracodawcy chętnie

**OPINIA**

**Bartłomiej Raczkowski**  
z kancelarii Raczkowski i Współpracownicy



**DLA „RZ”**

Każdy pracodawca będzie musiał teraz szczegółowo notować korzystanie przez pracowników z ich uprawnień rodzicielskich, tak by nie dochodziło do nadużywania przez rodziców nowych przywilejów. Informacje na temat wykorzystanych urlopow macierzyńskich i rodzicielskich trzeba będzie zaś przechowywać przez następne 50 lat, tak jak pozostałe dokumenty związane z zatrudnieniem. Jeśli zaś chodzi o drugą nowelizację kodeksu pracy, przewidującą wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych, to może ona przynieść pracodawcy dodatkowe koszty pod warunkiem jednak, że skorzysta on z nowych rozwiązań. Możliwość wystawiania harmonogramów pracy na okresy krótsze niż okres rozliczeniowy to ułatwienie dla przedsiębiorców, choć wymaga dodatkowego nakładu pracy.

będą korzystać z tej możliwości, to na koniec takiego wydłużonego okresu rozliczeniowego trzeba będzie ustalić, ile faktycznie godzin przepracował dany pracownik i ile wolnego trzeba mu udzielić w zamian.

- Ta nowelizacja może być bardzo kosztowna dla pracodawców także z innego względu - dodaje Maciej Sekunda z PKPP Lewiatan. - Jeśli pracownik w pierwszej części okresu rozliczeniowego wypracuje dodatkowe godziny, a później zachoruje czy po prostu zwolni się z pracy, nie będzie jak udzielić mu w zamian czasu wolnego. Firma będzie musiała zapłacić mu za nadgodziny.


Problemem dla przedsiębiorców może być też zapisanie w nowym brzmieniu art. 129 k.p., że pracodawca ma obowiązek ustanawiać szczegółowe harmonogramy czasu pracy dla zatrudnionego na

zmiany, na dyżurach czy w porze nocnej.

- To będzie bardzo duże obciążenie szczególnie dla małych firm - dodaje Sekunda.

Pracodawcy twierdzą, że choć taki obowiązek wynika już z art. 104<sup>1</sup> § 2 k.p., to przepis był niejasny i różnie interpretowany.

Po nowelizacji, choć pracodawca będzie mógł przyjmować harmonogramy krótsze niż okres rozliczeniowy, każdy pracownik dostanie szczegółową rozpiskę godzin pracy w nadchodzącym okresie. Co gorsza, tego harmonogramu nie będzie można zmienić w razie choroby pracownika. Istnieje więc ryzyko, że do kosztów nowelizacji trzeba będzie doliczyć mandaty inspekcji pracy. ■

 masz pytanie, wyślij e-mail do autora

[m.rzemek@rp.pl](mailto:m.rzemek@rp.pl)