

Alert prawny

Dyrektywa Work-life Balance i zmiany w Kodeksie pracy

9 marca 2023 roku Sejm przyjął długo oczekiwaną ustawę implementującą dyrektywy unijne dotyczące work-life balance i przejrzystości płac. Nowelizacja przewiduje istotne zmiany w zakresie zawierania i rozwiązywania umów o pracę oraz przyznaje pracownikom szereg nowych uprawnień. Obecnie ustawa oczekuje na podpis Prezydenta, a jej planowana data wejścia w życie to początek kwietnia 2023 r.

Obowiązek informacyjny

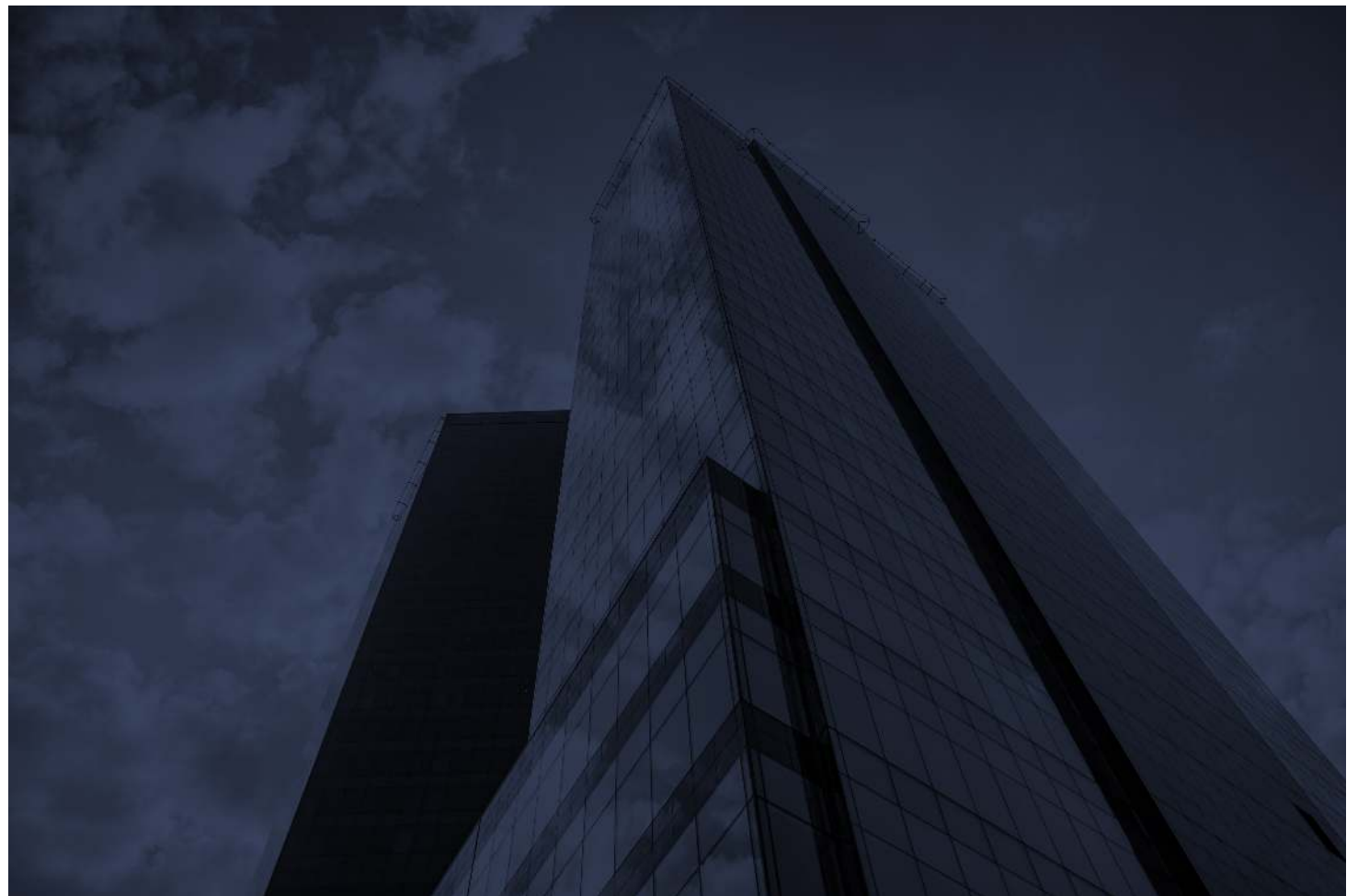
Ustawa przewiduje nowe obowiązki informacyjne. Pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia do pracy o m.in.:

- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;

RYMARZ • ZDORT • MARUTA

- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;

Co istotne, większość z powyższych informacji można przekazać poprzez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.



Umowa na okres próbny

Ustawa przewiduje regulacje zawężające możliwość stosowania umowy na okres próbny. Pracodawca już w momencie zawierania umowy na okres próbny będzie musiał przedstawić pracownikowi czy umową docelową jest umowa o pracę na czas nieokreślony czy na czas określony. Wynika to stąd, że nowe przepisy przewidują możliwość zawarcia umowy na okres próbny nieprzekraczający

- miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- dwóch miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Co istotne ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne, jedynie jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę

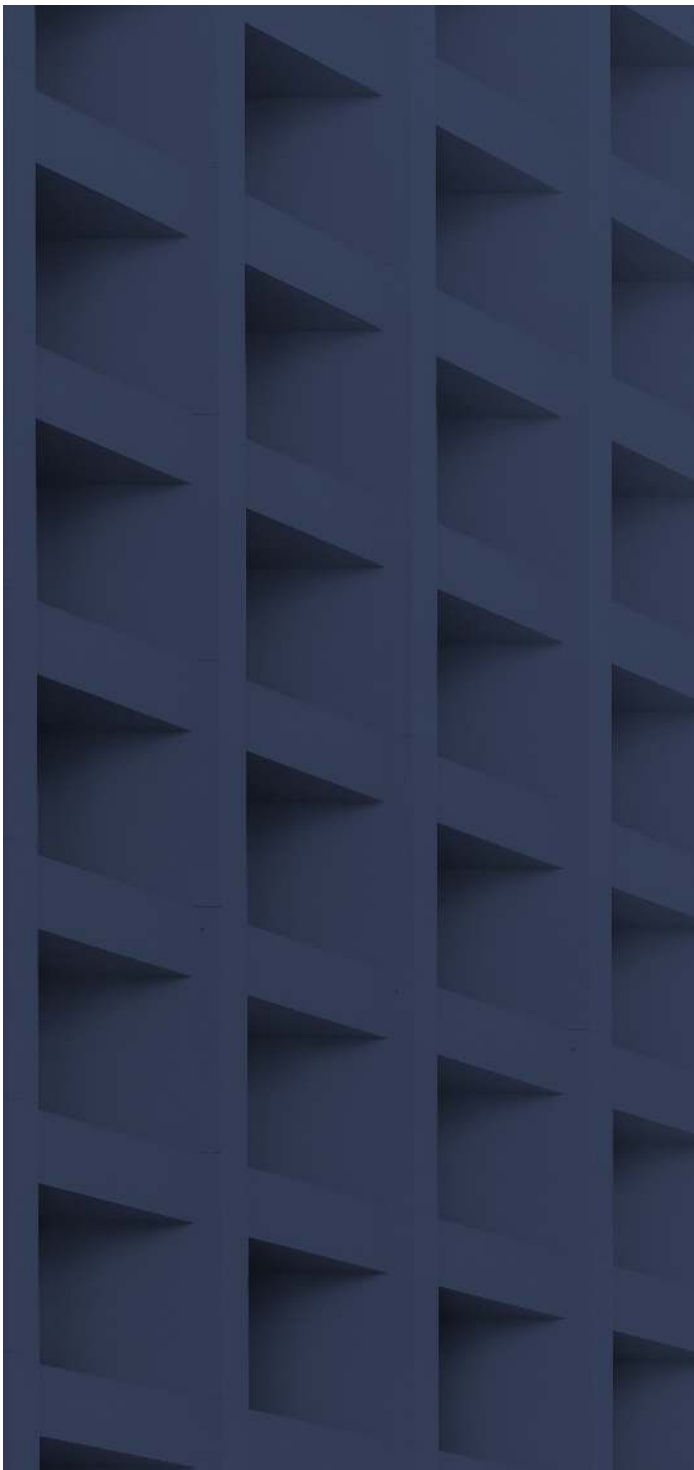
Dotychczasowe przepisy prawa pracy przewidywały obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, jedynie w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z nowymi przepisami obowiązek ten został rozszerzony również na umowy o pracę na czas określony. Ponadto pracodawca również w przypadku wypowiedzenia umowy na czas określony będzie zobowiązany zawiadomić o wypowiedzeniu i jego przyczynach reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową.

Ponadto ustawa wskazuje przypadki nieuzasadniające wypowiedzenia umowy o pracę, wśród których można wymienić m.in. jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zakazu konkurencji. Co ważne, ciężar dowodu w zakresie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę będzie znajdował się po stronie pracodawcy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to tak samo jak w przypadku umowy na czas nieokreślony, sąd będzie mógł na żądanie pracownika orzec:

- bezskuteczność wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach;
- odszkodowanie w wysokości nieprzekraczającej równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Ustawa wprowadza również nową instytucję prawną – „skutku równoważnego z rozwiązaniem umowy o pracę”. Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy, na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której pracodawca długotrwale nie zleca pracownikowi pracy, czy powierza zadania nieadekwatnych do kwalifikacji i doświadczenia pracownika.



Uprawnienia pracownicze

Ustawa przewiduje szereg nowych uprawnień pracowniczych, spośród których najistotniejsze zostały opisane poniżej:



I. Prawo pracownika do pozostawania w relacji zatrudnienia z więcej niż jednym pracodawcą

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Prawo nie będzie dotyczyło ograniczeń związanych z zatrudnieniem wynikających z zakazu konkurencji bądź innych przepisów prawa.

II. Wniosek pracownika o zmianę umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie to dotyczyć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Pracodawca będzie zobowiązany udzielić pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

III. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

RYMARZ • ZDORT • MARUTA

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.



IV. Urlop opiekuńczy

Pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

V. Rozszerzona szczególna ochrona ze względu na rodzicielstwo

W okresie ciąży oraz w okresie: i) urlopu macierzyńskiego; ii) urlopu na warunkach macierzyńskiego; iii) urlopu ojcowskiego; iv) urlopu rodzicielskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tych urlopów (w tym ich częściowego udzielenia) – do dnia zakończenia tych urlopów pracodawca nie będzie mógł:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

VI. Uprawnienia pracowników wychowujących dzieci do 8. roku życia

Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia nie będzie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Ponadto, pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

RYMARZ • ZDORT \ MARUTA

Nowe przepisy Kodeksu pracy będą wymagały od pracodawców podjęcia pewnych działań dostosowawczych, w tym:

- Pracodawca będzie zobowiązany do zweryfikowania i ewentualnego dostosowania regulaminu pracy.
- Pracodawca będzie zobowiązany do uzupełnienia dotychczasowego formularza informacji przekazywanych nowym pracownikom;
- W przypadku umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy – pracodawca zobowiązany będzie przekazać nowe informacje na wniosek pracownika;
- Pracodawca będzie musiał mieć na uwadze możliwość większej absencji wśród załogi ze względu na nowy urlop i dodatkowe zwolnienie od pracy;
- Pracodawca będzie zobowiązany do podejmowanych działań z większą przewidywalnością w przypadku chociażby chęci zawarcia umowy o pracę czy chęci wypowiedzenia umowy o pracę osoby, która być może będzie miała zamiar skorzystać z urlopu rodzicielskiego.



Przepisy przejściowe

Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Dotychczasowe przepisy stosuje się również na tych samych warunkach do postępowań sądowych dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Ustawa wejdzie w życie w ciągu 21 dni od dnia jej ogłoszenia.

Imagine
having us
on your side.

Osoby do kontaktu:



Marek Kanczew

marek.kanczew@rzmlaw.com

+48 600 092 413



Jakub Kowal

jakub.kowal@rzmlaw.com

+48 608 039 651