

KODEKS PRACY **- najnowsze zmiany -**

Szanowni Państwo,

dnia 26 kwietnia 2023 r. wejdzie w życie kolejna nowelizacja ustawy Kodeks pracy. Nowelizacja stanowi implementację dwóch dyrektyw europejskich. Celem nowelizacji jest promowanie zasady work-life balance oraz dążenie do równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Nowelizacja obejmuje m.in. takie zagadnienia jak: wypowiedzenie umów na czas określony, maksymalna długość umów zawartych na okres próbny, informacja dla pracowników, dodatkowe przerwy w pracy, uprawnienia urlopowe związane z rodzicielstwem, nowe rodzaje urlopów.

Powyższe zagadnienia dotyczą pracowników już zatrudnionych, ale również tych, którzy mają zostać zatrudnieni. Dlatego ważne jest, żeby każdy pracodawca zapoznał się z nimi. Część regulacji będzie skutkowałą również koniecznością zmiany wewnętrznych regulaminów pracy, które będą musiały zostać dostosowane do nowych przepisów.

Jeżeli okaże się, że została pominięta jakakolwiek kwestia, co do której mają Państwo pytania lub wątpliwości, jak również jeśli będą Państwo potrzebować pomocy przy przygotowaniu odpowiednich dokumentów, to serdecznie zachęcam do kontaktu z Kancelarią Adwokacką AGK.


adw. Aleksander Giehsmann


adw. Marcel Migala

Zawieranie umów na okres próbny

Umowa na okres próbny może zostać zawarta na czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Pracodawca ma możliwość ustalenia z pracownikiem w umowie, że umowa ta ulega przedłużeniu o czas urlopu, a także innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Nowe przepisy regulują w sposób szczegółowy długość okresu na jaki może zostać zawarta umowna na okres próbny, a to na:

- 1 miesiąc, w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesiące, w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy,
- 3 miesiące w pozostałych przypadkach.

Zmienione przepisy pozwalają stronom umowy na jednokrotne wydłużenie w umowie o pracę na okres próbny wyżej wskazanych okresów obowiązywania umowy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Należy zwrócić uwagę na likwidację zasady, że pracodawca po upływie 3 lat może z tym samym pracownikiem zawrzeć ponownie umowę na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Natomiast nie ulegnie zmianie zasada, że pracodawca może ponownie zawrzeć z tym samym pracownikiem umowę na okres próbny w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Wypowiedzenie umowy na czas określony

Nowelizacja przepisów regulujących umowy o pracę na czas określony będzie mieć zastosowanie do umów zawartych zarówno przed dniem wejściem w życie nowych przepisów, jak również do umów zawartych już po dacie wejścia w życie nowelizacji. Jeżeli pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę na czas określonych w oparciu o przepisy w dotychczasowym brzmieniu, to powinien rozwiązać umowy przed dniem 26 kwietnia 2023 r.

Zgodnie z nowymi przepisami wypowiedzenie umowy na czas określony będzie wymagać podania przyczyny wypowiedzenia. Niezbędne będzie również skonsultowanie z zakładowymi związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy, w przypadku gdy u danego pracodawcy została powołana organizacja związkowa.

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadza również nowe uprawnienie dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określonych. W przypadku wadliwego rozwiązania umowy pracownik przed sądem będzie mógł dochodzić przywrócenia go do pracy, a nie tylko zapłaty odszkodowania jak miało to miejsce pod rządami przepisów w dotychczasowym brzmieniu.

Dodatkowe zatrudnienie pracownika

Zgodnie z znowelizowanymi przepisami pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w innym stosunku pracy z innym pracodawcą lub pozostawania w innym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy (np. na podstawie umowy cywilnoprawnej). Z drugiej jednak strony pracodawca będzie mógł wymagać od pracownika zawarcia umowy o zakaz konkurencji.

Nowy zakres informacji dla pracowników

Zmienione przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek przedstawiania dodatkowych informacji dla pracownika w terminie 7 dni od dopuszczenia pracownika do pracy. Zakres nowego obowiązku informacyjnego obejmuje przekazanie informacji m.in. o przysługujących pracownikowi przerwach w pracy, prawie pracownika do szkoleń, zasadach wypowiedzania umowy, zasad dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, czy też zasadach przechodzenia na zmianę w pracy w odniesieniu do pracy zmianowej.

Wniosek o zmianę warunków zatrudnienia

Całkowicie nowym rozwiązaniem prawnym jest wprowadzenie uprawnienia dla pracownika polegającego na możliwości złożenia do pracodawcy wniosku o zmianę warunków pracy i zatrudnienia. Uprawnienie takie będzie przysługiwać pracownikom świadczącym pracę przez co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy. Jednocześnie pracodawca będzie mieć obowiązek udzielenia pracownikowi odpowiedzi w terminie 1 miesiąca. Brak odpowiedzi na wniosek lub nieuzasadniona odmowa uwzględnienia wniosku będzie traktowana jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny do 30 000 zł.

Dodatkowe przerwy w pracy

Nowelizacja wprowadziła nowe przerwy dla pracowników. Dotychczas, jeśli dobowy wymiar czasu pracy wynosił 6 godzin, to pracownik był uprawniony do 15 minutowej przerwy. Od 26 kwietnia 2023 r. pracownik, którego dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin będzie uprawniony do kolejnych 15 minut przerwy, natomiast pracownik, którego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 16 godzin będzie uprawniony do kolejnych 15 minut przerwy.

Powyższe przerwy są wliczane do czasu pracy.

Szkolenia pracowników w godzinach pracy

Nowe regulacje nakładają na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na polecenie pracodawcy, w godzinach pracy oraz na koszt pracodawcy.

Szkolenia, które odbywają się poza godzinami pracy danego pracownika będą wliczane do jego czasu pracy.

Dodatkowe dwa dni zwolnienia z pracy

Od 26 kwietnia 2023 r. pracownik będzie uprawniony do 2 dodatkowych dni lub 16 godzin w danym roku zwolnienia z pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w sytuacji, gdy natychmiastowa obecność pracownika będzie niezbędna. Do kategorii powyższych zdarzeń będzie można zaliczyć pożar lub zalanie domu, czy też wypadek członka rodziny. W takiej sytuacji pracownik zachowuje prawo do połowy wysokości wynagrodzenia.

Urlop rodzicielski

Nowe przepisy skutkują wydłużeniem urlopu rodzicielskiego z 32 tygodni do 41 tygodni w przypadku jednego dziecka oraz z 34 tygodni do 43 tygodni w przypadku więcej niż jednego dziecka.

Z dłuższego wymiaru urlopu będą mogły skorzystać wszystkie osoby, które nabyły takie prawo od 2 sierpnia 2022 r., a zatem już przed datą wejście w życie nowych regulacji.

Urlop opiekuńczy

Pracownik będzie uprawniony do 5 dni wolnego w roku kalendarzowym, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważanych względów medycznych. Urlop ten dotyczy opieki nad synem, córką, matką, ojcem i małżonkiem w przypadku członków rodziny. Ustawodawca nie zdefiniował kogo uważa się za osobę zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym. Tym samym urlop umożliwi opiekę nad każdą osobą, z którą pozostaje się we wspólnym gospodarstwie domowym.

W celu skorzystania z tego uprawnienia konieczne jest złożenie wniosku 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Uprawnienia pracowników wychowujących dzieci

Na skutek nowelizacji został podniesiony wiek dziecka z 4 do 8 lat, który wprowadza szereg ograniczeń dla pracodawcy. Pracownik posiadający dziecko do w wieku do 8 lat nie będzie mógł być bez jego zgody zatrudniony w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz być delegowany poza miejsce pracy.

Osoba wychowująca dziecko do lat 8 będzie jednocześnie uprawniona do złożenia wniosku o zastosowaniu wobec niej elastycznego czasu pracy, tj. wprowadzenie pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy, pracy weekendowej czy indywidualnego czasu pracy.

Pracodawca jednak nie będzie związany wnioskiem. Kiedy jego uwzględnienie zakłócałoby funkcjonowanie zakładu pracy, to nie będzie musiał go uwzględnić. W sytuacji jednak, gdy odmowa uwzględnienia wniosku będzie bezpodstawna, to pracodawca będzie mógł zostać pociągnięty do odpowiedzialności wykroczeniowej.



**Kancelaria Adwokacka AGK
adwokat Aleksander Giehsman**

ul. Marii Konopnickiej 7/5
47-200 Kędzierzyn-Koźle

ul. Raławicka 15-19/523
53-149 Wrocław

+48 664 434 217

www.adwokat-agk.pl
a.giehsman@adwokat-agk.pl