

OPRACOWANIE – Projekt nowelizacji Kodeksu Pracy z 9 marca 2023 r. (wejście w życie 26 kwietnia 2023 r.)

Zmiany w Kodeksie pracy i innych ustawach wynikają z przyjęcia przepisów dyrektyw unijnych w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej i w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (work-life balance). Polska była zobowiązana do wprowadzenia tychże przepisów najpóźniej w sierpniu 2022 r.

1. Zmiany dotyczące urlopów macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego

~ zmiana zasad wypłacania zasiłku macierzyńskiego.

I. DO TEJ PORY

- + urlop macierzyński – 100% podstawy wymiaru zasiłku;
- + urlop rodzicielski – pierwsze 6 tygodni w 100%, a potem 60%;
- + zamiast powyższego można zawniekskować o uśrednienie zasiłku – wtedy przez łączną długość urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego 80% podstawy wymiaru zasiłku.

II. PO NOWELIZACJI

- + urlop macierzyński – 100% podstawy wymiaru zasiłku;
- + urlop rodzicielski – **70%**;
- + zamiast powyższego można zawniekskować o uśrednienie zasiłku – wtedy przez łączną długość urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie **81,5% podstawy wymiaru zasiłku.**

~ **wydłużenie** okresu urlopu rodzicielskiego.

- + z 32 do **41** tyg. – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- + z 34 do **43** tyg. – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (tzn. bliźniaki, trojaczki itd.).

~ jak dotąd urlop rodzicielski mógł wykorzystać w całości jeden z rodziców, lecz wraz z nowelizacją **9 tygodni z całości urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało wyłącznie drugiemu rodzicowi.**

~ **rośnie** "wydłużenie urlopu rodzicielskiego" przyłączeniu go z pracą:

- + z 64 do **82** tyg. – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- + z 68 do **86** tyg. – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (tzn. bliźniaki, trojaczki itd.).

~ obniżenie wieku dziecka do którego przysługuje urlop ojcowski z 24 miesięcy do 12 miesiąca życia.

~ zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem **do ukończenia 8 roku życia** (zmiana z obecnego 4 roku życia) bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy (polegającego na wprowadzeniu przerwy w trakcie pracy nie liczącej się do czasu pracy i mogącej trwać nawet 5 godzin, za którą otrzymuje się tylko połowę wynagrodzenia), jak i również delegowania poza stałe miejsce pracy.

2. (nowe) Urlop z powodu siły wyższej

~ pracownikowi przysługuje zwolnienie na 2 dni albo 16 godzin (to albo to) w roku kalendarzowym, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa jego obecność w związku z sprawą rodzinną spowodowaną chorobą lub wypadkiem.

+ za czas pozostawania na tym zwolnieniu pracownik otrzymuje **tylko połowę wysokości wynagrodzenia**;

+ **pracodawca nie może odrzucić wniosku pracownika** o udzielenie tego zwolnienia i musi go pracownikowi udzielić najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia;

+ w przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy, urlop przysługuje proporcjonalnie do tego wymiaru;

3. (nowe) Urlop opiekuńczy

~ pracownikowi przysługuje urlop do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia ze względów medycznych osobie będącej członkiem rodziny (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym.

+ za czas bycia na tym urlopie pracownik **nie otrzymuje wynagrodzenia**;

+ **naależy złożyć wniosek w terminie 1 dnia przed rozpoczęciem korzystania** z tego urlopu, trzeba tam umieścić przeróżne dane osoby wymagającej opieki.

4. Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

~ będąc zatrudnionym u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy**, dozwolone będzie aby **raz w roku kalendarzowym** wystąpić z wnioskiem o:

+ zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony;

+ zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy;

+ bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

~ od powyższego wniosku **pracodawca musi udzielić odpowiedzi w ciągu miesiąca** od otrzymania wniosku, a **w razie jego nieuwzględnienia podaje przyczynę odmowy**.

5. Wniosek o elastyczną organizację pracy

~ pracownik opiekujący się dzieckiem **do ukończenia 8 roku życia** może złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy (przerywany, skrócony, weekendowy, ruchomy lub indywidualny wymiar czasu pracy oraz ponadto praca zdalna).

+ pracodawca informuje o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo ponadto o innym (niż wskazany we wniosku) możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

6. Prawo przerw w pracy

~ obecnie mamy prawo do 15-minutowej przerwy, jeśli w ciągu doby pracuje się co najmniej 6 godzin. Nowelizacja przewiduje prawo do kolejnych 15-minutowych przerw, jeśli:

- + **druga przerwa**, gdy w ciągu doby pracujemy **więcej niż 9 godzin**;
- + **trzecia przerwa**, gdy w ciągu doby pracujemy **więcej niż 16 godzin**;

~ chodzi tutaj o "dobę pracowniczą", czyli okres 24 godzin od momentu rozpoczęcia przez pracownika pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.

+ założmy że zaczynamy pracę o godzinie 19:00 w piątek i kończymy ją o godzinie 5:00 w sobotę. Mimo że w piątek przepracowaliśmy 5 godzin, a w sobotę 5 godziny, to skoro doba pracownicza rozpoczęła się o 19:00 w piątek, w rezultacie w danej dobie pracowniczej przepracowaliśmy 10 godzin, zatem mamy prawo do dwóch 15-minutowych przerw w trakcie pracy.

Niegodna z prawem byłaby argumentacja pracodawcy, że skoro ani w piątek ani w sobotę nie pracowaliśmy więcej niż 6 godzin, to nie przysługuje nam prawo do żadnej 15-minutowej przerwy.

7. Szkolenie pracownika

~ jeśli szkolenie niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy na określonym stanowisku odbywane przez pracownika odpowiada któremuś z poniższych kryteriów – wówczas **płaci za nie pracodawca. Jeżeli nie odbywa się ono w godzinach pracy pracownika**, to czas spędzony na szkoleniu poza godzinami pracy **liczy się pracownikowi jako czas pracy**.

- + szkolenie niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy na określonym stanowisku i na pracodawcy leży obowiązek jego przeprowadzenia wynikający z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu ustalonego w porozumieniu ze związkiem zawodowym na zakładzie;
- + szkolenie niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy na określonym stanowisku, którego obowiązek przeprowadzenia wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę;
- + pracownik odbywa szkolenie **na podstawie polecenia przełożonego**.

8. Informacja pracownika o warunkach zatrudnienia

~ więcej informacji jakie **pracodawca w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy musi poinformować pracownika na piśmie**:

I. DO TEJ PORY

- + dobową i tygodniową normę czasu pracy;
- + częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę;
- + ilość przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- + długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę w razie zwolnienia;
- + informacja o obowiązującym układzie zbiorowym pracy;

+ dodatkowo wymagane informacje jak pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy (gdy zatrudnia mniej niż 50 pracowników, a jak zatrudnia co najmniej 20 pracowników, to póki komisja zakładowa nie wystąpi z wnioskiem o ustalenie regulaminu):

- pora nocna;
- miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia;
- przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności pracowników oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

II. PO NOWELIZACJI, do powyższych dodane następujące informacje:

+ dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy – czyli jak w praktyce mogą być manipulowane godziny pracy w danym dniu lub na przestrzeni tygodnia, aby mimo odbiegania od domyślnej normy 8 godzinnego dnia pracy, wciąż praca nie była zaliczana jako nadgodzinowa;

+ przysługujące przerwy w pracy;

+ dobowy i tygodniowy odpoczynek;

+ zasady pracy w godzinach nadliczbowych oraz rekompensat za taką pracę;

+ w przypadku pracy zmianowej – zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę;

+ w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasady przemieszczania się między tymi miejscami;

+ składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe, które nie zostały określone w umowie o pracę;

+ wymiar płatnego urlopu albo jak na obecną chwilę nie jest możliwe określenie wymiaru, to procedura jego przyznawania i ustalania;

+ procedura rozwiązania umowy o pracę (w tym wymogi formalne), długość okresów wypowiedzenia lub sposób ich ustalania, termin odwołania się do sądu pracy;

+ prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę.

~ **przed wyjazdem pracownika** do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego **poza granicami Polski**, pracodawca musi poinformować pracownika na piśmie:

+ informacja o państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane;

+ przewidywany czas trwania tej pracy lub zadania służbowego;

+ waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie;

+ świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego;

+ czy zapewniony zostanie powrót pracownika do kraju i jeśli zapewniony, to warunki takiego powrotu.

9. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony – podniesienie ochrony umowy na czas określony do poziomu gwarantowanego umowie na czas nieokreślony.

~ jak dotąd uzasadnienie wypowiedzenia nie było wymagane gdy wypowiedziano umowę o pracę na czas określony – po nowelizacji będzie to obowiązkowe

+ ponadto wypowiedzenie umowy na czas określony **będzie musiało zostać skonsultowane z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym.**

~ jak dotąd pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę na czas określony, nie mógł w sądzie pracy żądać przywrócenia do pracy (a mógł jak była umowa na czas nieokreślony), jedynie przysługiwało odszkodowanie albo – o ile okres wypowiedzenia jeszcze nie minął (praktycznie nigdy) – zatrzymanie zwolnienia.

Nowelizacja ma przyznać możliwość żądania przywrócenia do pracy, ale nie zostanie ono uznane, gdy upłynie (lub wkrótce upłynie) termin do którego miała trwać umowa. Zatem **w praktyce bardzo rzadko będziemy mogli skorzystać z tego żądania**, póki oczekiwanie na prawomocny wyrok sądowy trwa obecnie nawet kilka lat.

10. Umowa o pracę na okres próbny

~ **bardziej szczegółowe ograniczenie długości umowy na okres próbny**, w którym decyduje to jakiej długości umowę o pracę, po zakończeniu okresu próbnego, zamierza z nami zawrzeć pracodawca. Wciąż umowa na okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy, ale pojawiają się poniższe ograniczenia:

+ **maks 1 miesiąc okresu próbnego** (możliwość wydłużenia do 2 miesięcy), gdy pracodawca ma zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;

+ **maks 2 miesiące okresu próbnego** (możliwość wydłużenia do 3 miesięcy), gdy zamiar zawarcia umowy na co najmniej 6 miesięcy, ale krótszą niż 12 miesięcy.

~ można uzgodnić w umowie, że jeśli pracownik w trakcie okresu próbnego będzie miał usprawiedliwione nieobecności (np. urlop, chorobowe) w pracy, to okres próbny zostanie przedłużony o ilość tych nieobecności.

~ jak dany pracodawca raz zatrudnił nas na okres próbny w przeszłości, to **ponowne zatrudnienie na okres próbny jest możliwe tylko gdy proponowany nam jest inny rodzaj pracy** niż ten na którym byliśmy już zatrudnieni. Zatem jak proponowany nam jest ten sam rodzaj pracy, to nie może to już być umowa na okres próbny i pracodawca musiałby zawrzeć z nami normalnie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony.

+ obecnie istnieje możliwość ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracodawcą i propozycją wykonywania tego samego rodzaju pracy, jeśli od rozwiązania poprzedniej umowy minęły co najmniej 3 lata.

11. Umowa o pracę (generalnie, czyli dotyczy wszelkich jej rodzajów – okres próbny, na czas określony i nieokreślony)

~ pracodawca **nie może zakazać pracownikowi zatrudnienia u innego pracodawcy** (umowy o pracę, zlecenia, o dzieło oraz samozatrudnienia), chyba że wynika to z umowy o zakazie konkurencji.

~ w treści umowy o pracę należy umieścić adres siedziby pracodawcy (jak brak takiego, to adres zamieszkania) oraz adres zamieszkania pracownika.

12. Wykroczenia pracodawcy

~ wraz z nowymi uprawnieniami pracowniczymi dodane zostają odpowiednio nowe kary za łamanie tych uprawnień – **kara grzywny do 30 tys. złotych dla pracodawcy**, który:

- + nie udzieli informacji pracownika o warunkach zatrudnienia;
- + nie udzieli odpowiedzi na wnioski o zmianę warunków pracy;
- + prowadzi przygotowania do zwolnienia pracownika od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego lub wniosku o elastyczną organizację pracy;
- + narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy;
- + narusza przepisy o urlopie opiekuńczym;
- + narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej.

Jakub Zatoński
Michał Sobol

Zespół Prawny OZZ Inicjatywa Pracownicza