



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

kujawsko-pomorskie
forum HR 2022

Co czeka pracodawców od 1 sierpnia 2022 r.? – planowane zmiany w Kodeksie pracy

Agnieszka Bieniek

radca prawny
koordynator Zespołu Prawa Pracy
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy





Tematy spotkania

I. Podstawy sierpniowych zmian w Kodeksie pracy

II. Proponowane zmiany w zakresie:

- umów o pracę na okres próbny
- umów na czas określony
- treści umowy o pracę
- informacji o warunkach zatrudnienia
- szkoleń pracowników
- dodatkowych dni wolnych od pracy
- urlopu ojcowskiego
- urlopu rodzicielskiego
- ochrony pracowników związanej z rodzicielstwem
- uelastycznienia organizacji czasu pracy dla pracowników będących rodzicami bądź i opiekunami dzieci
- inne proponowane zmiany

III. Konsekwencje prawne naruszenia nowych przepisów

IV. Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie



Podstawy sierpniowych zmian w Kodeksie pracy

Dyrektywa Parlamentu Europejskiej i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

(Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105)



Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w dniu **1 sierpnia 2022 r.**

Dyrektywa ustanawia **minimalne prawa** mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Celem dyrektywy jest **poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia**, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.



Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE

– zwana dyrektywą work-life balance

(Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79)



Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w dniu **2 sierpnia 2022 r.**

Dyrektywa 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 dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.





Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)

(Dz. Urz. UE. L 1999 Nr 175, str. 43)



WYROK TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI (UE) Z DNIA 13 MARCA 2014 R. C-38/13

Dwutygodniowy okres wypowiedzenia bez względu na zakładowy staż pracy.

Odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony **nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.** Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego, ponieważ odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony. Podobnie stabilność stosunku pracy, której umowa o pracę zawarta na czas określony ma sprzyjać, nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

Projekt ustawy z dnia 4 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw



ORGAN ODPOWIEDZIALNY ZA
OPRACOWANIE PROJEKTU:
**Minister Rodziny i Polityki
Społecznej**



NUMER PROJEKTU:
UC118



PLANOWANY TERMIN
PRZYJĘCIA
PROJEKTU PRZEZ RM:
II kwartał 2022 r.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - umowa na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z pewnymi zastrzeżeniami, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny **przedłuża się o czas urlopu**, a także **o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika** w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

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

Strony mogą **wydłużyć** w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa powyżej, **nie więcej jednak niż o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony **w celu wykonywania innego rodzaju pracy**.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - umowa na czas określony

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia **powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.**

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca **zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o **bezskuteczności wypowiedzenia**, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o **przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.**

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- treść umowy o pracę

Umowa o pracę określa strony umowy, **adres siedziby pracodawcy**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – **adres zamieszkania**, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

rodzaj pracy

miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy

wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia

wymiar czasu pracy

dzień rozpoczęcia pracy

w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji

w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- informacja o warunkach zatrudnienia

nie później niż w
terminie 7 dni od
dnia dopuszczenia
pracownika do
pracy

Pracodawca informuje pracownika **na piśmie** co najmniej o:

obowiązującej pracownika
dobowej i tygodniowej
normie czasu pracy

obowiązującym pracownika
dobowym i tygodniowym
wymiarze czasu pracy

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
zmiannę

w przypadku kilku miejsc
wykonywania pracy –
zasadach przemieszczania się
między miejscami
wykonywania pracy

innych niż określone w
umowie o pracę składnikach
wynagrodzenia oraz
świadczeniach pieniężnych
lub rzeczowych



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- informacja o warunkach zatrudnienia

nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy

wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania

obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia

prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy

układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji

w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- informacja o warunkach zatrudnienia

nie później niż w
terminie 30 dni od
dnia dopuszczenia
pracownika do
pracy

o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- informacja o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika **na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia**, o których mowa powyżej, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym **niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika**. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez **pisemne wskazanie odpowiednich przepisów** prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Informacje, o których mowa pracodawca może przekazać pracownikowi w **postaci elektronicznej**, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z **możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania**, a pracodawca zachowa **dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika**.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - szkolenia pracowników

Nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy pracodawca informuje pracownika na piśmie o **prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę**, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy.

W przypadku **zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku**, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się **na koszt pracodawcy** oraz, w miarę możliwości, **w godzinach pracy pracownika**. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika **wlicza się do jego czasu pracy**.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- dodatkowe dni wolne
od pracy

URLOP OPIEKUŃCZY

Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze **do 5 dni w roku kalendarzowym** w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlopu udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, **w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.**

We wniosku wskazuje się **imię i nazwisko osoby**, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, **przyczynę** konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – **stopień pokrewieństwa z pracownikiem** lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – **adres zamieszkania tej osoby.**

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- dodatkowe dni wolne
od pracy

**ZWOLNIENIE Z PRACY Z UWAGI
NA SIŁĘ WYŻSZĄ**

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze *2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym*, z powodu działania **siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika**. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje **prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia**.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w **pierwszym wniosku o udzielenie** takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest **obowiązany udzielić** zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika **we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia**.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się **proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika**. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

W zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

URLOP OJCOWSKI

W celu sprawowania opieki nad **nowo narodzonym dzieckiem** pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **do 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:

- do ukończenia przez dziecko **12. miesiąca życia** albo
- do upływu 12. miesiący od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie **nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

ULOP RODZICIELSKI

Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do **urlopu rodzicielskiego** w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **43 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego** z wymiaru przysługującego urlopu rodzicielskiego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

32 tygodnie + 9 tygodni

34 tygodnie + 9 tygodni

Urlop rodzicielski jest udzielany **jednorazowo** albo **nie więcej niż w 5 częściach** nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Zamiar uchylenia przepisów dotyczących „jednorazowego” urlopu rodzicielskiego udzielonego w pełnym wymiarze.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

ULOP RODZICIELSKI

Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie **nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.**

W przypadku wniosku pracownika o **łączone korzystanie** z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, pracodawca jest **obowiązany uwzględnić wniosek** pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na **organizację pracy lub rodzaj pracy** wykonywanej przez pracownika. O **przyczynie odmowy** uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, **w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.**

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego **ulega wydłużeniu proporcjonalnie** do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 86 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - ochrona pracownika korzystającego z urlopów związanych z rodzicielstwem

W przypadku złożenia przez pracownika wniosków wcześniej niż w terminach określonych w konkretnych przepisach prawa powyższy zakaz zaczyna obowiązywać na:

- 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;
- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - ochrona pracownika korzystającego z urlopów związanych z rodzicielstwem

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego **może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy**. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy - ochrona pracownika korzystającego z urlopów związanych z rodzicielstwem

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- ochrona rodzica wracającego do pracy

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na **dotychczasowym stanowisku**, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku **równorzędnym z zajmowanym** przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.



Pracodawco pamiętaj!

Możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego **istnienia** (stanowisko nie zostało zlikwidowane), **pracodawca nie będzie mógł zaproponować** pracownikowi innych alternatyw w przypadku, **gdy na jego miejscu pracuje obecnie ktoś inny** – taka interpretacja dostatecznie chroni prawo pracownika do dotychczasowego miejsca pracy. Dopiero zatem, gdy to stanowisko uległo w okresie nieobecności pracownika likwidacji, w grę wejść mogą pozostałe możliwości. W ten sposób ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

Jeśli pracodawca nie jest zadowolony z dotychczasowej pracy osoby objętej ochroną z art. 183(2) k.p. i chce na jej miejsce zatrudnić kogoś innego, to może - po dopuszczeniu pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku - **skorzystać z instytucji wypowiedzenia zmieniającego**, o ile wypowiedzenie to jest w ogóle możliwe w przypadku danej umowy o pracę.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- uelastycznienia organizacji
czasu pracy



Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie **8. roku życia**, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Za elastyczną organizację pracy uważa się:

- telepracę,
- przerywany system czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- system przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, ruchomy rozkłady czasu pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- uelastycznienia organizacji
czasu pracy
wniosek



termin rozpoczęcia
i zakończenia
korzystania
z elastycznej
organizacji pracy



imię i nazwisko
dziecka

przyczynę konieczności
skorzystania z
elastycznej organizacji
pracy

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- uelastycznienia organizacji czasu pracy



Pracodawca rozpatruje wniosek uwzględniając **potrzeby pracownika**, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także **potrzeby i możliwości pracodawcy**, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o:

- **uwzględnieniu wniosku,**
- **przyczynie odmowy** uwzględnienia wniosku ,
- **innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy,** niż wskazany we wniosku.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- uelastycznienia organizacji czasu pracy



Pracownik może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o **powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia** wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, w uwzględnieniu takich samych okoliczności jak przy wprowadzeniu uelastycznionej organizacji, w terminie **7 dni od dnia jego otrzymania** informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o:

- uwzględnieniu wniosku,
- przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku,
- możliwym terminie powrotu do pracy.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- uelastycznienia organizacji
czasu pracy



Pracownik może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o **powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia** wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, w uwzględnieniu takich samych okoliczności jak przy wprowadzeniu uelastycznionej organizacji, w terminie **7 dni od dnia jego otrzymania** informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o:

- uwzględnieniu wniosku,
- przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku,
- możliwym terminie powrotu do pracy.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

Zakaz zatrudniania w godzinach
nadliczbowych i w porze nocnej

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie **8 roku życia** nie wolno **bez jego zgody** zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej,
- w systemie przerywanego czasu pracy
- delegować poza stałe miejsce pracy.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- inne proponowane zmiany

**POZOSTAWANIE W STOSUNKU PRACY
Z INNYM PRACODAWCĄ**

Pracodawca **nie może zakazać** pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Przepisu nie stosuje się w przypadku zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- inne proponowane zmiany

**WNIOSEK PRACOWNIKA W ZAKRESIE
WARUNKÓW PRACY**

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej **6 miesięcy**, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o **zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.**

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Pracodawca powinien, **w miarę możliwości, uwzględnić** powyższy wniosek pracownika.

Prawo do złożenia wniosku przysługuje pracownikowi **raz w ciągu roku kalendarzowego.**

Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, **odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem**, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie **1 miesiąca** od dnia otrzymania wniosku.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- inne proponowane zmiany

OCHRONY PRACOWNIKÓW Z POWODU
KORZYSTANIA PRZEZ NICH Z SZEROKO
ROZUMIANYCH UPRAWNIENÍ PRACOWNICZYCH

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy **nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika**, a także nie może powodować jakichkolwiek **negatywnych konsekwencji wobec pracownika**.

Powyższe stosuje się odpowiednio do **pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia** pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Powyżsi pracownicy, których prawa zostały naruszone przez pracodawcę, mają prawo do **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- inne proponowane zmiany

OCHRONY PRACOWNIKÓW Z POWODU
KORZYSTANIA PRZEZ NICH Z SZEROKO
ROZUMIANYCH UPRAWNIENÍ PRACOWNICZYCH

Nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę warunków,
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy,
- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o warunkach zatrudnienia
- 4) skorzystanie z praw związanych ze szkoleniem pracowników.

Pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się **obiektywnymi powodami**.

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

- inne proponowane zmiany

OCHRONY PRACOWNIKÓW Z POWODU
KORZYSTANIA PRZEZ NICH Z SZEROKO
ROZUMIANYCH UPRAWNIENÍ PRACOWNICZYCH

Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o zmianę warunków zatrudnienia, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia, lub skorzystania z praw związanych ze szkoleniem pracowników, może w terminie **7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli** pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, **złożyć do pracodawcy wnioski**, w postaci papierowej lub elektronicznej, **o przedstawienie należyście uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.**

Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należyście uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.**



Konsekwencje prawne naruszenia nowych przepisów

Poszerzenie katalogu czynów stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika

Konsekwencje prawne naruszenia nowych przepisów

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia

nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o zmianę warunków zatrudnienia

prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz 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

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł



Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie

Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie?

I. Najnowszy projekt (4) ustawy z dnia 8 lutego 2022 r. i rozszerzony z 1 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD318)

- Kontrola trzeźwości pracowników – wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia
- Praca zdalna – wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii na całym obszarze RP

**Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 maja 2022 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego*

W okresie od dnia 16 maja 2022 r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej ogłasza się stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie?

II. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej

Dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi **38 zł** za dobę podróży.

Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie?

III. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Co jeszcze może zostać uregulowane w najbliższym czasie?

IV. Projekt rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie obywatelstw, których posiadanie uprawnia cudzoziemców do ubiegania się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

Labor-atorium Prawa Pracy



Blog prawa pracy



<https://laboratoriumprawapraczy.ostrowski.legal/>



<https://www.facebook.com/LaboratoriumPrawaPracy>

Dziękuję za uwagę



Agnieszka Bieniek

radca prawny

agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

ul. Lubicka 53
87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:
ul. Władysława IV 43
81-395 Gdynia

(+48) 56 651 07 93, 94; (+48) 724 679 513
torun@ostrowski-legal.net

Zapraszamy do bliższego poznania naszej Kancelarii:

www.ostrowski.legal

