

Zmiany w Kodeksie pracy w 2023 r. – work life balance

W dniu 26 kwietnia 2023 r. wejdzie w życie kolejna w tym roku zmiana Kodeksu pracy, której podstawowym założeniem jest umożliwienie znalezienia przez pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym (tzw. work life balance). Ustawa nowelizująca została przyjęta przez Sejm RP w dniu 9 marca 2023 r. i ukazała się w Dzienniku Ustaw 2023 poz. 641.

Nowelizacja wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Główne zmiany w zakresie ustawy - Kodeks pracy:

1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

Zgodnie z art. 18^{3e} Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z ww. uprawnień.

2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę. Regulacja przewiduje wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający: 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. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

3) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie

Wprowadzono regulację, zgodnie z którą 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. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. 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, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

4) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy

a) treść umowy o pracę

Umowa o pracę będzie określała strony umowy, siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy; miejsce lub miejsca 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 jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy; w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia;

b) informacja dla pracownika

W art. 29 § 3 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, 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 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; wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania; obowiązujących zasadach 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, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia; prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki 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 u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, 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 to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych;

c) sposób przekazania informacji dla pracownika

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w art. 29 § 3 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych;

d) informacja o zmianie warunków zatrudnienia

Pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu (art. 29 § 3² Kodeksu pracy). Wprowadzono modyfikację obecnego art. 29 § 3² Kodeksu pracy polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia na termin „niezwłocznie”, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi;

e) przekazanie informacji w postaci elektronicznej

Art. 29 § 3⁴ Kodeksu pracy przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika;

5) Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

Zgodnie z projektowaną regulacją zawartą w art. art. 29¹ § 2 Kodeksu pracy, przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi niezależnie od wcześniej wymienionych informacji, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o: państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane; przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę; zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju; warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

Poinformowanie pracownika o walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego za granicą, oraz o zmianie tego warunku będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 29¹ § 3 Kodeksu pracy). Podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, tak i w przypadku pracownika wysyłanego do pracy poza terytorium RP pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 29¹ § 4 Kodeksu pracy);

6) Przejście do innych form zatrudnienia

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, 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 dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29³ § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29³ § 2

Kodeksu pracy). Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy (art. 29³ § 3 Kodeksu pracy);

7) Ochrona pracownika przed zwolnieniem

W art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy, wskazano sytuacje nie mogące stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami. Powodami tym są: wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, 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 zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1 Kodeksu pracy, dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego) o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy), skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy. Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazane. W przypadku naruszenia tego przepisu pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli pracownik będzie uważał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było skorzystanie z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania (art. 29⁴ § 3 Kodeksu pracy).

8) Zmiany w zakresie umów na czas określony

Zgodnie z propozycją zawartą w uchwalonych przepisach:

- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- w art. 45 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- w art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodaje się zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jest to regulacja analogiczna do zawartej w art. 59 Kodeksu pracy, który dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,
- w art. 47 Kodeksu pracy wskazano, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego,
- w art. 47¹ Kodeksu pracy określono, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy. Przepis ten na nowo określa wysokość odszkodowania w związku z propozycją uchylecia art. 50 § 4 Kodeksu pracy,
- w art. 50 Kodeksu pracy uchylono przepisy, zgodnie z którymi co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy;

9) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

W zmianie do art. 94² Kodeksu pracy zaproponowano dodanie do obecnej regulacji obowiązku pracodawcy informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy;

10) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę

Dodano nowy przepis – art. 94¹³ Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, szkolenia takie będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy. Ten obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikał z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu, albo z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego. Natomiast przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych;

11) Dodatkowe przerwy w pracy

Zmiana art. 134 Kodeksu pracy, wprowadza regulację zgodnie z którą, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

12) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Dodano art. 148¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy

wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie;

13) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego

Art. 173¹–173³ Kodeksu pracy - zgodnie z zaproponowanym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni. Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach. Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia;

14) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Zgodnie art. 177 § 1 Kodeksu pracy, w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może: prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez

wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem; 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.

Natomiast zgodnie z § 1¹ w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zgodnie art. 177 § 4 Kodeksu pracy 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;

15) Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową

W art. 178 § 2 Kodeksu pracy - zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy;

16) Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182^{1a} Kodeksu pracy pracownicy – rodzice dziecka będą mieli 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 porodu mnogiego. Rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze odpowiednio do: 65 tygodni i 67 tygodni. Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§ 3). Zgodnie z nową regulacją zawartą w § 4 art. 182^{1a} Kodeksu pracy każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka;

17) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182^{1c} Kodeksu pracy). Pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach;

18) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Zgodnie ze zmianami do art. 182^{1f} Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika – rodzica dziecka 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 przypadkach, o których w przypadku porodu mnogiego. Natomiast zgodnie z art. 182^{1f} § 1¹ Kodeksu pracy w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, 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 odpowiednio jednak niż do: 130 tygodni i 134 tygodni;

19) Ustalenie nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka

Zmiana w art. 183 § 4–4² Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do: 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu wynosi do: 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka. Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

20) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym

Zmiana w art. 186⁴ Kodeksu pracy spowoduje, że pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia 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 obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu;

21) Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego (zmiany w art. 186⁷ Kodeksu pracy) będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodano przepisy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego;

22) Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy

W dodawanym art. 188¹ w § 1 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142 Kodeksu pracy, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie

odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia;

23) Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy wprowadzono zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nieinformowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, a także na nieudzieleniu pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informowaniu o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku. Sankcjonowane będzie więc również nieprzekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika lub przekazanie błędnych informacji, naruszające w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Uzupełniono katalog wykroczeń, zawarty w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na: naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ (dodawany pkt 5a), naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b), naruszeniu przepisów dotyczących uwzględniania wniosków pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej lub pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w art. 142¹ Kodeksu pracy, o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, rozkładu ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz wniosku pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami o telepracę (dodawany pkt 5c), naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ (dodawany pkt 5d). Sankcjonowane będzie również naruszenie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, na mocy art. 281 § 1 pkt 5, który dotyczy wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy.

Dariusz Wegnerski
Członek Prezydium Zarządu ds. prawnych
Region Wielkopolska NSZZ „Solidarność”