

REWOLUCJA W PRAWIE PRACY – DYREKTYWY UNIJNE (WORK-LIFE BALANCE I PRZEJRZyste WARUNKI PRACY)

1 i 2 sierpnia 2022 r. mijają terminy implementacji unijnych dyrektyw: dyrektywy work-life balance oraz ws. przejrzystych warunków pracy. Polski ustawodawca nie wdrożył tych przepisów w terminie – zgodnie z doniesieniami prasowymi ich wdrożenia ma nastąpić 1 stycznia 2023 r.

Będziemy informować Państwa o zmianach statusu projektu, ale już dzisiaj przesyłamy praktyczne podsumowanie najważniejszych zmian opracowane na podstawie projektu ustawy z 15 lipca 2022 r. Dowiedzą się z niego Państwo czego będą mogli skutecznie domagać się pracownicy, jak przygotować się do zmian, a także w jakich terminach i formie powinny być składane odpowiednie wnioski.

Chętnie wesprzemy Państwa w dokonaniu zmian w Państwa dokumentach wewnętrznych.

ZAGADNIENIE	NA CZYM POLEGA ZMIANA?	WAŻNE TERMINY	JAKIE DZIAŁANIA MUSI PODJĄĆ PRACODAWCA?	DODATKOWE INFORMACJE
Umowy o pracę na czas określony	<p>Nowe obowiązki dla pracodawców:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy; • przeprowadzenie konsultacji związkowej. 	<p>Organizacja związkowa będzie miała</p> <p>5 dni od otrzymania zawiadomienia od pracodawcy na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń (niewiązujących);</p>	<p>Wypowiadając umowę na czas określony każdorazowo</p> <p>wskazać przyczynę wypowiedzenia</p> <p>oraz</p> <p>przeprowadzić konsultację związkową.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • brak spełnienia nowych wymogów może skutkować wadliwością wypowiedzenia i rodzi ryzyko przegrania procesu sądowego; • sąd będzie mógł orzec odszkodowanie lub przywrócenie do pracy.

<p>Umowy o pracę na okres próbny</p>	<p>Uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy.</p>	<p>1 miesiąc – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</p> <p>2 miesiące – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony dłuższy niż 6 i krótszy niż 12 miesięcy;</p> <p>3 miesiące – w pozostałych przypadkach.</p>	<ul style="list-style-type: none"> zweryfikować wzory umów na okres próbny oraz procesy ich zawierania; zawierając umowy na okres próbny każdorazowo rozważyć planowany okres trwania dalszej współpracy. 	<p>Okres trwania umowy będzie można przedłużyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> o miesiąc, jeśli będzie to uzasadnione rodzajem pracy; o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (jeśli strony uzgodnią to w umowie).
<p>Informacja o warunkach zatrudnienia</p>	<p>Poszerzenie zakresu informacji przekazywanej nowo zatrudnionym pracownikom m.in. o następujące informacje:</p> <ul style="list-style-type: none"> przysługujące przerwy w pracy; zasady dot. pracy w godzinach nadliczbowych; obowiązująca procedura rozwiązania stosunku pracy; prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę; zasady przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy. 	<p>Pracodawca przekaze informację w terminie</p> <p>7 dni</p> <p>od dnia dopuszczenia pracownika do pracy.</p>	<p>Zweryfikować i uzupełnić wzór przekazywanej pracownikom informacji.</p>	<p>Informację będzie można przekazać w postaci papierowej lub elektronicznej (jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika).</p>
<p>Wniosek o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy</p>	<p>Pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o</p> <p>zmianę rodzaju pracy</p> <p>lub</p> <p>zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy</p>	<p>Z wnioskiem będzie mógł wystąpić pracownik zatrudniony u pracodawcy przez okres</p> <p>co najmniej 6 miesięcy.</p> <p>Pracodawca będzie musiał udzielić odpowiedzi na wniosek w terminie</p>	<p>Przygotować się na udzielenie odpowiedzi na wnioski pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem raz w roku kalendarzowym; wniosek będzie mógł zostać złożony w formie papierowej lub elektronicznej; pracodawca, który nie uwzględni wniosku, będzie

	a pracodawca, w miarę możliwości, powinien uwzględnić ten wniosek.	1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.		musiał poinformować o przyczynie odmowy.
Dodatkowe zatrudnienie pracownika	Brak możliwości zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy o ile nie zawarto umowy o zakazie konkurencji, a dodatkowe zatrudnienie naruszałoby tą umowę.	-	Rozważyć zawarcie umów o zakazie konkurencji z kluczowymi pracownikami	Jednoczesne pozostawanie przez pracownika w stosunku pracy z innym pracodawcą lub pozostawanie w stosunku innym niż stosunek pracy nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę
Przerwy w pracy	Dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, których dobowy czas pracy: <ul style="list-style-type: none"> • jest dłuższy niż 9 godzin – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut; • jest dłuższy niż 16 godzin – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut. 	-	Zorganizować czas pracy pracowników tak, by mogli skorzystać z dodatkowych przerw.	<ul style="list-style-type: none"> • przerwy przysługujące pracownikom będą wliczane do ich czasu pracy; • jak dotąd, pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, będą mieli prawo do przerwy trwającej co najmniej 15 minut.

<p>Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy</p>	<p>Jeżeli z układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu pracy, przepisów prawa lub umowy o pracę wynika obowiązek pracodawcy przeprowadzania szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia ich na swój koszt oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika.</p>	<p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zweryfikować szkolenia, które przechodzą pracownicy w organizacji • pokryć koszt określonych szkoleń 	<p>Czas szkoleń odbywanych poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy</p>
<p>Urlop opiekuńczy</p>	<p>Nowy urlop w wymiarze 5 dni roboczych w roku kalendarzowym.</p> <p>Cel urlopu: zapewnienie 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.</p>	<p>Pracownik składa wniosek o urlop</p> <p>minimum 1 dzień przed jego rozpoczęciem</p> <p>w formie pisemnej lub elektronicznej.</p>	<p>Przygotować się na dodatkowe, nieoczekiwane nieobecności pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • urlop jest bezpłatny; • okres urlopu wlicza się do okresu zatrudnienia.
<p>Zwolnienie od pracy</p>	<p>Nowy rodzaj zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.</p> <p>Cel zwolnienia: reakcja na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych.</p>	<p>Pracownik złoży wniosek o zwolnienie</p> <p>najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p>	<p>Przygotować się na dodatkowe, nieoczekiwane nieobecności pracowników.</p>	<p>Pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu zachowują prawo do połowy wynagrodzenia.</p>
<p>Urlop rodzicielski</p>	<p>Wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko).</p>	<p>Pracownik składa wniosek w terminie</p> <p>nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu</p>	<p>Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece nad dziećmi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeden rodzic nadal będzie mógł skorzystać maksymalnie z 32/34 tygodni urlopu; • niewykorzystanie 9-tyg. urlopu przez rodzica dziecka będzie

	Wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu dla każdego z pracowników (niemożliwe przeniesienie na drugiego rodzica).	w formie papierowej lub elektronicznej .		więzało się z utratą prawa do tego urlopu.
Urlop ojcowski	Skrócenie okresu do skorzystania z urlopu do ukończenia przez dziecko 1 r. ż. (a nie, jak dotąd, 2 r. ż).	Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu w formie papierowej lub elektronicznej .	Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece nad dziećmi.	-
Elastyczna organizacja czasu pracy	Pracownik wychowujący dziecko do 8 r.ż. będzie mógł złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy (tj. telepracy/pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy/skróconego tygodnia pracy/ pracy weekendowej/ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy).	Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku lub przyczynie odmowy w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.	<ul style="list-style-type: none"> • udzielać odpowiedzi na wnioski pracowników po rozważeniu potrzeb pracownika oraz możliwości pracodawcy, w tym konieczności zapewnienia normalnego toku pracy; • nie uwzględniając wniosku każdorazowo wskazać przyczynę odmowy. 	Pracownik będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy, gdy będzie uzasadniała to zmiana okoliczności, które były podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

<p>Wydłużenie okresu uzyskiwania zgody pracowników-rodziców</p>	<p>Pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 r.ż. (a nie, jak dotąd – 4 r.ż.) bez ich zgody nie będą mogli być zatrudniani:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w godzinach nadliczbowych; • w porze nocnej; • w systemie przerywanego czasu pracy; oraz • delegowani poza stałe miejsce pracy. 	<p>-</p>	<p>Liczyć się z mniejszą elastycznością organizacji pracy pracowników – rodziców.</p>	<p>Z uprawnienia tego będzie mógł skorzystać wyłącznie jeden pracownik-rodzic.</p>
<p>Równe traktowanie w zatrudnieniu</p>	<p>Skorzystanie przez pracownika z jakiegokolwiek uprawnienia przysługującego mu na podstawie przepisów prawa pracy nie będzie mogło stanowić podstawy jego nierównego traktowania.</p>	<p>-</p>	<p>Dbać o przestrzeganie zasady równego traktowania w organizacji.</p>	<p>Skorzystanie przez pracownika z uprawnień nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.</p>
<p>Ochrona pracowników – rodziców</p>	<p>Wzmocnionej ochronie przed zwolnieniem będzie podlegał każdy pracownik od chwili złożenia wniosku o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • urlop macierzyński; • urlop na warunkach macierzyńskiego; • urlop ojcowski; • urlop rodzicielski. 	<p>-</p>	<p>Przygotować się na mniejszą elastyczność kadrową.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracodawca będzie mógł rozstać się z pracownikiem wyłącznie, jeżeli znajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i organizacja związkowa reprezentująca pracownika wyrazi zgodę lub jeśli udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami; • pracodawca nie będzie mógł prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tymi pracownikami.

Zapraszamy do kontaktu.



Adw. Karolina Schiffter

partner

Karolina.Schiffter@pcslegal.pl



adw. Bartosz Wszeborowski

starszy prawnik

Bartosz.Wszeborowski@pcslegal.pl



Kinga Ciosk

prawnik

Kinga.Ciosk@pcslegal.pl