

GAZETA PRAWNA

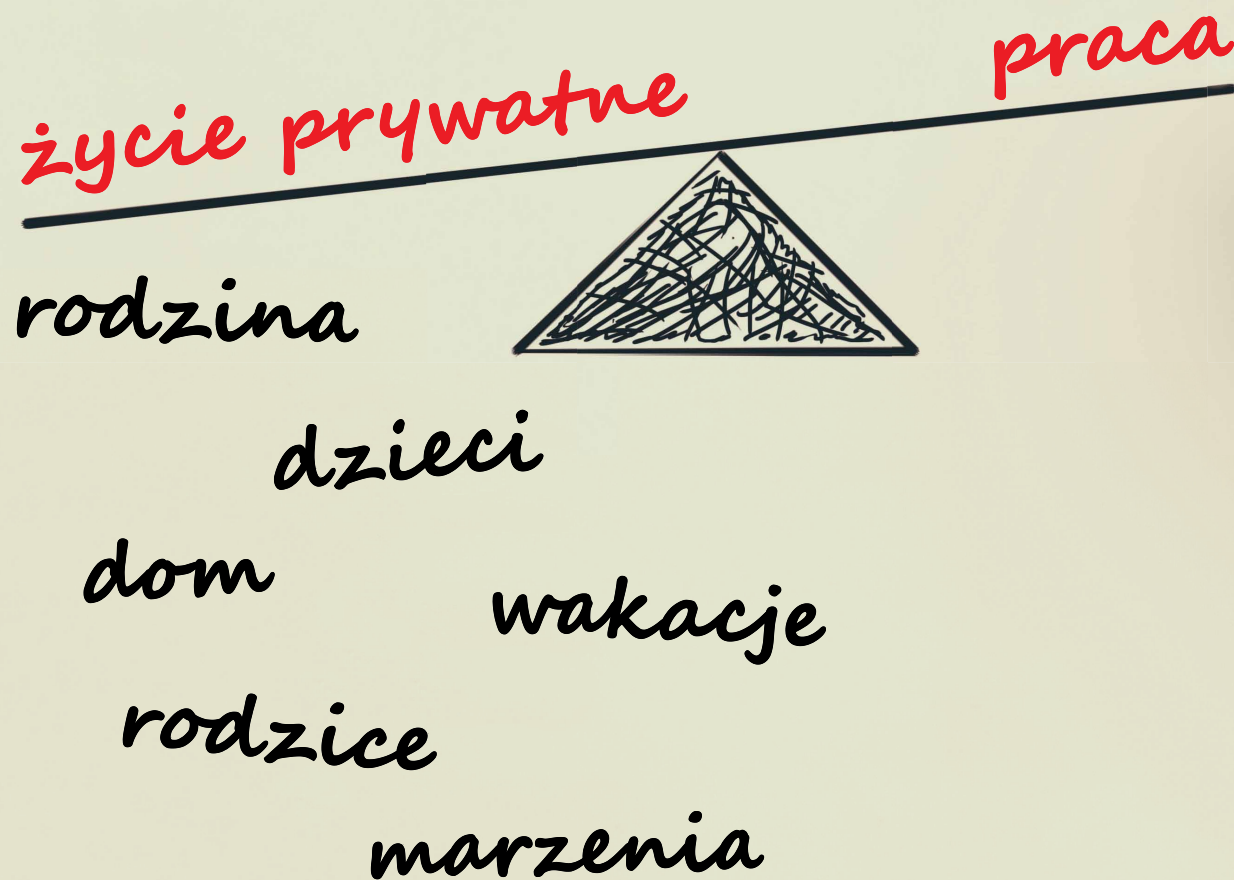
PORADNIK

Work-life balance

132 pytania o zmiany w kodeksie pracy

Wreszcie dobiegły końca prace nad implementacją unijnych dyrektyw, które miały za zadanie m.in. pomóc pracownikom zapewnić równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (work-life balance). W trakcie procesu legislacyjnego najwięcej emocji wywoływał „urlop rodzicielski tylko dla ojca” w wymiarze dziewięciu tygodni, który ma zachęcić mężczyzn do włączenia się do opieki nad dzieckiem. Na razie ze statystyk wynika, że się do tego nie palą – jedynie 1 proc. ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Jednak nie tylko rodzice uzyskali dodatkowe uprawnienia – wszyscy pracownicy będą mogli skorzystać np. z bezpłatnego urlopu opiekuńczego lub z dwudniowego zwolnienia od pracy przeznaczonego na pilne sprawy rodzinne. To z pewnością dobre wiadomości dla pracowników, ale dla firm może to oznaczać komplikacje w tworzeniu grafików. To nie wszystko – pracodawcy powinni zwrócić uwagę na rozszerzony katalog wykroczeń. Jeśli nie będą uwzględniać nowych uprawnień pracowniczych albo nie uzasadnią odmowy na składane wnioski podwładnych, to może zostać na nich nałożona grzywna.

© © JS



sukces
cel
przywództwo
kariera
wizja
pieniądze

Więcej uprawnień nie tylko dla rodziców



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner



Agnieszka Nicińska-Chudy
starszy prawnik



Kinga Ciosek
aplikant
radcowski,
prawnik

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Na początku sierpnia 2022 r. upłynął termin na implementację unijnych dyrektyw:

- Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE z 2019 r. L 186, s. 105) oraz
- Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE z 2019 r. L 188, s. 79).

Prace nad odpowiednią nowelizacją kodeksu pracy znacznie przyspieszyły i 13 marca 2023 r. ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw przekazano do podpisu prezydentowi. Jej przepisy wejdą w życie 21 dni od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.

Nowe przepisy mają zrealizować wiele celów, wśród których jedynie jako przykładowe należy wskazać poprawę warunków pracy pracowników poprzez zagwarantowanie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia oraz ustanowienie minimalnych praw dla każdego, kto na terenie UE pozostaje w stosunku pracy.

Co więcej, nowelizacja ma umożliwić pracownikom zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a także przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy i wsparcie równego podziału obowiązków rodzicielskich pomiędzy mężczyzn i kobiety.

Nowe uprawnienia, które będą przysługiwać pracownikom na mocy nowelizacji, nakładają na pracodawców wiele obowiązków oraz mogą istotnie wpływać na organizację pracy (prowadząc np. do potrzeby częstszego organizowania zastępstw). Dodatkowo kreują one po stronie pracodawców potrzebę wdrożenia w zakładzie pracy nowych procedur, modyfikacji tych dotychczas stosowanych oraz przeglądu i wprowadzenia niezbędnych zmian w dokumentach wewnątrzzakładowych.

Poniżej prezentujemy najistotniejsze rozwiązania zawarte w nadchodzącej nowelizacji.

UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Nowe przepisy wprowadzą istotne zmiany w zakresie wypowiedzania umów zawartych na czas określony. Pracodawca chcący wypowiedzieć zawartą z pracownikiem umowę tego typu będzie zobowiązany do wskazania przyczyny jej wypowiedzenia, a także do przeprowadzenia konsultacji związkowej. Dotychczas tego rodzaju obowiązki istniały wyłącznie, w sytuacji gdy pracodawca rozwiązywał umowę na czas określony bez wypowiedzenia.

Brak spełnienia przez pracodawcę nowych wymogów będzie skutkowało wadliwością dokonanego wypowiedzenia, a w rezultacie może rodzić ryzyko przegrania procesu sądowego. Sąd, uznając, że wypowiedzenie było wadliwe, będzie mógł orzec nie tylko – jak dotychczas – odszkodowanie, lecz także – alternatywnie – przywrócenie pracownika do pracy.

1. Czy wypowiadając umowę o pracę na czas określony, pracodawca będzie miał obowiązek podania przyczyny tego wypowiedzenia?

Tak, zgodnie z nowymi przepisami pracodawca będzie zobowiązany do wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

2. Jak powinna być sformułowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony?

Zastosowanie będą miały reguły formułowania przyczyny wypowiedzenia jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Przyczyna powinna zatem spełniać następujące warunki:

1) musi być **uzasadniona**, tj. zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na jej podstawie nie powinna budzić większych wątpliwości;

2) musi być **konkretna**, a zatem zrozumiała dla pracownika; przyczyna powinna być opisana tak, aby pracownik wiedział, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy; w orzecnictwie wskazuje się, że „pracownik ma wiedzieć, co kryje się za wskazaną przyczyną”, a także że powinna być ona na tyle konkretna, aby pracownik „mógł dokonać we własnym zakresie osądu, czy w rzeczywistości przyczyna taka zaistniała oraz czy była ona uzasadniona”; warto zatem pamiętać, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazać np. konkretne przykłady zachowań pracownika skutkujące podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy. Niewłaściwe jest wskazywanie w treści wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie ogólnych kwestii, a następnie ustne doprecyzowywanie przyczyny wypowiedzenia, np. na etapie postępowania sądowego;

3) musi być **prawdziwa**, co oznacza, że pracodawca jako powodu wypowiedzenia umowy nie może wskazać rozważań hipotetycznych ani domniemań co do zachowania pracownika; przyczyna może odwoływać się do wydarzeń przyszłych, o ile są one pewne i mają nastąpić w nieodległym terminie.

3. Czy przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony będzie konieczne przeprowadzenie konsultacji związkowej?

Tak. Jeżeli w zakładzie pracy działają organizacje związkowe, to pracodawca będzie zobowiązany przeprowadzić konsultację związkową w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z pracownikiem. To istotna zmiana – dotychczas obowiązek konsultacyjny istniał wyłącznie przy wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Mając na uwadze, że zaniechanie przeprowadzenia konsultacji związkowej prowadzi do wadliwości formalnej wypowiedzenia i może skutkować przegraniem procesem sądowym, pracodawcy powinni zweryfikować dotychczas stosowane procedury i upewnić się, że pracownicy odpowiedzialni za sprawy personalne i kadrowe są świadomi obowiązku spełnienia dodatkowych wymogów formalnych przy wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony.

4. W jaki sposób pracodawca będzie zobowiązany przeprowadzić konsultację związkową przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony?

Proces konsultacji związkowej przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony składa się z kilku etapów.

► W pierwszej kolejności pracodawca powinien przesłać pismo z zapytaniem o korzystanie przez pracownika z obrony organizacji związkowych do wszystkich działających w zakładzie pracy organizacji związkowych. Związki mają pięć dni na udzielenie odpowiedzi na to pytanie (liczy się data wpływu pisma pracodawcy). Na tym etapie pracodawca nie powinien informować o przyczynie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a przekazanie wszystkim organizacjom związkowym szczegółowych informacji dotyczących przyczyny wypowiedzenia może stanowić naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz skutkować roszczeniami ze strony pracownika.

Dalsze działania, które powinien podjąć pracodawca, będą zależeć od odpowiedzi, jaką otrzyma on od organizacji związkowych.

► Jeżeli organizacje związkowe wskażą, że pracownik nie korzysta z ich obrony, lub nie udzielił żadnej odpowiedzi, to pracodawca może przystąpić do dalszego działania bez udziału przedstawicieli społecznych, tj. może wręczyć pracownikowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę.

► W sytuacji gdy któraś z organizacji związkowych potwierdzi, że pracownik korzysta z jej obrony, pracodawca musi przejść do procesu indywidualnej konsultacji wypowiedzenia. W tym celu należy przekazać organizacji związkowej pismo, w którym zostanie wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Organizacja związkowa ma pięć dni od otrzymania zawiadomienia na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń, przy czym:

- jeżeli organizacja związkowa nie zgłosi żadnych zastrzeżeń (np. wskaże, że nie będzie zajmowała stanowiska w sprawie tego pracownika lub, po prostu, że nie ma zastrzeżeń co do planów pracodawcy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę) – pracodawca może przystąpić do dalszych działań bez zaangażowania ze strony związku, tj. może wręczyć pracownikowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę;
- jeżeli natomiast organizacja związkowa w terminie pięciu dni przedstawi pracodawcy umotywowane zastrzeżenia, to pracodawca powinien zapoznać się z ich treścią i podejmując ostateczną decyzję o rozstaniu się z pracownikiem, rozważyć przedstawione przez działaczy związkowych argumenty.

PRZYKŁAD

Trzeba zapytać każdą organizację związkową

Pracodawca zamierza wypowiedzieć zawartą z pracownikiem umowę o pracę na czas określony. W zakładzie pracy działają trzy organizacje związkowe. Przed złożeniem pracownikowi wypowiedzenia pracodawca musi złożyć do każdej z organizacji związkowej zapytanie, czy pracownik korzysta z jej obrony. Po otrzymaniu odpowiedzi pozytywnej od którejś z organizacji pracodawca musi zawiadomić tę organizację o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, wskazując przyczynę wypowiedzenia.

Organizacja związkowa będzie miała pięć dni na przedstawienie umotywowanych zastrzeżeń. Oczywiście stanowisko związku zawodowego nie jest wiążące dla pracodawcy, ale pominięcie procesu konsultacji związkowej będzie skutkowało wadliwością formalną wypowiedzenia.

5. Jak długo pracodawca powinien czekać na zgłoszenie przez organizację związkową zastrzeżeń do przesłanego zawiadomienia?

Tak jak zostało wskazane powyżej, organizacja związkowa będzie zobowiązana do przedstawienia umotywowanych zastrzeżeń w terminie pięciu dni. Okres ten będzie liczony od dnia otrzymania przez związek zawodowy zawiadomienia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Przesłanie pracodawcy przez organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń po upływie pięciodniowego terminu nie skutkuje powstaniem po stronie pracodawcy obowiązku zapoznania się z ich treścią.

6. Czy stanowisko wyrażone przez organizację związkową w zakresie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony będzie wiążące dla pracodawcy?

Nie. Stanowisko wyrażone przez organizację związkową nie będzie wiążące dla pracodawcy. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony będzie mieć charakter jedynie konsultacyjny.

W praktyce oznacza to, że pracodawca będzie miał obowiązek zapoznać się z umotywowanymi zastrzeżeniami przedstawionymi przez organizację związkową, jednak fakt ich przedstawienia oraz treść nie obligują pracodawcy do zmiany stanowiska. Pracodawca mimo przedstawienia przez związek zawodowy umotywowanych zastrzeżeń wciąż może złożyć pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, powołując się na przyczynę przedstawioną w zawiadomieniu przesłanym do organizacji związkowej.

7. Jakie ryzyko niesie niespełnienie przez pracodawcę wymogów wypowiedzenia (np. pominięcie konsultacji związkowej, wskazanie ogólnej przyczyny wypowiedzenia lub jej niewskazanie)?

Największe ryzyko jest związane z odwołaniem się przez pracownika do sądu pracy. Pracodawcy muszą mieć świadomość czasochłonności takich procesów (z praktyki wiemy, że tego rodzaju sprawy trwają minimum dwa lata) oraz tego, że wymagają one istotnego zaangażowania finansowego i organizacyjnego.

W przypadku stwierdzenia niedochowania przez pracodawcę wymogów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony sąd będzie mógł zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie lub orzec o jego przywróceniu do pracy.

PRZYKŁAD

Źle obliczony termin

Pracodawca źle obliczył termin oczekiwania na przedstawienie przez organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń w związku z przekazaniem zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony. Wręczył pracownikowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę już po trzech dniach od przekazania organizacji związkowej zawiadomienia. W takim przypadku nie można uznać, że pracodawca prawidłowo wypowiedział pracownikowi stosunek pracy. Pracodawca nie spełnił bowiem wymogów formalnych, które miał obowiązek spełnić przy wypowiedzaniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony. Wręczenie dokumentu wypowiedzenia jeszcze przed upłynięciem terminu na przedstawienie umotywowanych zastrzeżeń przez organizację związkową skutkuje wadliwością formalną wypowiedzenia. W takiej sytuacji pracownik ma poważne podstawy do tego, aby odwołać się do sądu pracy.

8. Jakie przepisy będą stosowane przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie nowych przepisów?

Do umów o pracę na czas określony, które będą trwały w dniu wejścia w życie nowych przepisów, ale zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji, będzie się stosowało przepisy dotychczasowe (tj. pracodawca nie będzie musiał uzupełniać dokumentu wypowiedzenia o przyczynę oraz nie będzie musiał przeprowadzać konsultacji związkowej).

A contrario do umów o pracę na czas określony, które będą trwały w dniu wejścia w życie nowych przepisów, ale nie zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji, trzeba będzie

stosować nowe przepisy (tj. pracodawca chcący wypowiedzieć taką umowę będzie miał obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia i przeprowadzenia konsultacji związkowej).

9. Jakie przepisy należy stosować do już toczących się postępowań sądowych, których przedmiotem jest odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony?

Do tych postępowań będą miały zastosowanie przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowych przepisów.

10. Jakie roszczenia będą przysługiwały pracownikowi w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony?

Jeżeli w toku procesu się okaże, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, będzie mógł orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli umowa ulegnie już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Jeżeli natomiast przed wydaniem orzeczenia upływie termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy będzie niewskazane z uwagi na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi będzie przysługiwało wyłącznie odszkodowanie – w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres trzech miesięcy.

UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Nowelizacja przewiduje również istotne zmiany w zasadach zawierania umów o pracę na okres próbny. Jedną z ważniejszych nowych reguł, której będą musieli przestrzegać pracodawcy, jest uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy z pracownikiem.

Nie ulega wątpliwości, że powyższe rozwiązanie jest kontrowersyjne i zdaje się wypaczać cel, dla którego zawiera się umowy o pracę na okres próbny. Pracodawcy nie zawsze będą przecież w stanie jednoznacznie określić czas planowanej współpracy z pracownikiem przed zawarciem umowy na okres próbny – w szczególności dlatego, że to celem umowy na okres próbny jest weryfikacja, czy dalsza współpraca jest w ogóle zasadna oraz czy pracownik spełnia oczekiwania pracodawcy i ma niezbędne kwalifikacje do wykonywania danego rodzaju pracy. Nie można również wykluczyć, że z różnych względów (np. organizacyjnych) pracodawcy zmieniają zdanie odnośnie do długości planowanej współpracy jeszcze w trakcie obowiązywania umowy na okres próbny.

Warto zaznaczyć, że czas trwania umowy o pracę na okres próbny będzie mógł zostać przedłużony o miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy. Co więcej, pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić w umowie, że umowa wydłuży się o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

11. Jaki będzie maksymalny możliwy czas trwania umowy o pracę na okres próbny? Od czego będzie on zależeć? Umowa o pracę na okres próbny będzie mogła zostać zawarta kolejno na:

- **jeden miesiąc** – gdy strony będą miały zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony krótszy niż sześć miesięcy;
- **dwa miesiące** – gdy strony będą miały zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony dłuższy niż sześć i krótszy niż 12 miesięcy;
- **trzy miesiące** – w pozostałych przypadkach.

12. Czy w umowie o pracę na okres próbny konieczne będzie wskazywanie okresu planowanego dalszego zatrudnienia?

Tak, w umowach o pracę na okres próbny zawieranych na miesiąc i dwa miesiące pracodawcy powinni wskazać okres, na który będą mieli zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony, tj. w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy.

13. Czy w przypadku niewskazania w umowie na okres próbny okresu planowanego dalszego zatrudnienia pracownik będzie mógł domagać się zawarcia umowy na czas określony na okres minimum 12 miesięcy?

Nie. Przepisy prawa nie dają pracownikowi tego rodzaju uprawnienia.

14. Czy przedłużenie okresu trwania umowy na okres próbny będzie możliwe?

Tak. Nowe przepisy przewidują dwie możliwości przedłużenia czasu trwania umowy o pracę na okres próbny, tj.:

- możliwość przedłużenia umowy o miesiąc – gdy będzie to uzasadnione rodzajem pracy;
- możliwość przedłużenia umowy o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, pod warunkiem że strony uzgodnią to w umowie na okres próbny (w treści umowy niezbędne będzie zatem dodanie klauzuli, że umowa będzie ulegała przedłu-

żeniu o czas nieobecności pracownika spowodowanej m.in. urlopem lub zwolnieniem lekarskim).

15. Kiedy „rodzaj pracy” będzie uzasadniał przedłużenie umowy o pracę na okres próbny?

Nowe przepisy nie wskazują jasno, w jaki sposób należy rozumieć „rodzaj pracy”, który ma pozwalać na przedłużenie umowy o pracę zawartej na okres próbny o miesiąc. W naszej ocenie możliwość przedłużenia umowy na okres próbny o miesiąc będzie występować, w sytuacji gdy będziemy mieć do czynienia ze złożonym charakterem stanowiska pracy, na którym zostanie zatrudniony pracownik, i będzie istniała potrzeba przeprowadzenia dłuższego i bardziej szczegółowego procesu weryfikacji, czy pracownik ten ma właściwe kwalifikacje do wykonywania pracy na tym stanowisku.

Uważamy, że umowę na okres próbny będzie można przedłużyć również w sytuacji trwania projektu, w który będzie zaangażowany konkretny pracownik, a zastąpienie go nie będzie możliwe z uwagi na skomplikowany charakter wdrożenia.

PRZYKŁAD

Przedłużenie umowy na czas próbny

Pracownik zatrudniony na okres próbny w przedsiębiorstwie poligraficznym został wdrożony w projekt wydania pewnego tytułu w nowatorskiej formie. Do projektu zostały zakupione nowe drukarki 3D, których obsługa będzie nowością na terenie zakładu pracy. Z uwagi na konieczność pracy przy tym projekcie i potrzebę poświęcenia czasu na naukę nowych umiejętności pracodawca będzie miał prawo przedłużyć okres próbny tego pracownika o kolejny miesiąc.

16. Pracodawca chce zatrudnić pracownika po okresie próbnym na dwa lata. Czy w tym przypadku będzie mógł zawrzeć umowę na okres próbny na trzy miesiące? Czy taka umowa będzie musiała zawierać jakieś szczególne postanowienia?

W przypadku, w którym pracodawca będzie chciał zatrudnić pracownika po okresie próbnym na podstawie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 12 miesięcy, będzie mógł zawrzeć umowę na okres próbny wynoszący trzy miesiące. Tego rodzaju umowa nie będzie musiała zawierać szczególnych postanowień (poza, jeżeli strony tak postanowią, klauzulą dotyczącą przedłużania czasu trwania umowy o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności).

17. Czy pracodawca będzie mógł zatrudnić ponownie pracownika na okres próbny?

Tak, pracodawca będzie mógł ponownie zawrzeć umowę o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeżeli pracownik będzie miał zostać zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny nie będzie możliwe, w sytuacji gdyby pracownik miał podczas jej trwania wykonywać ten sam rodzaj pracy co poprzednio.

Jest to istotna zmiana w stosunku do dotychczasowych przepisów, które oprócz możliwości ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny, w sytuacji gdy pracownik miałby być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy, przewidywały również możliwość jednokrotnego ponownego zawarcia z pracownikiem umowy na okres próbny w celu wykonywania przez niego tego samego rodzaju pracy (zawarcie takiej umowy było możliwe po trzech latach od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę). Nowelizacja usuwa tę możliwość.

18. Czy w przypadku zmiany warunków pracy na danym stanowisku spowodowanej np. postępem technologicznym będzie można zatrudnić pracownika na to samo stanowisko po raz kolejny na okres próbny?

W naszej ocenie tak. Jeżeli postęp technologiczny spowodował, że w istocie mamy do czynienia z innym rodzajem pracy, a co za tym idzie, zmieniły się znacząco wymagania wobec pracy na danym stanowisku, to ponowne zatrudnienie pracownika na okres próbny na tym samym stanowisku będzie możliwe.

PRZYKŁAD

Zmiany technologiczne

Pracownik został zatrudniony na okres próbny wynoszący trzy miesiące na stanowisku pakowania paczek w małym przedsiębiorstwie. Początkowo cała praca polegała na samodzielnym ręcznym kompletowaniu zamówień. Po pół roku pracodawca zakupił zajmujące się pakowaniem paczek odpowiednie maszyny, które mają być obsługiwane przez pracownika. Na skutek zmian technologicznych mamy do czynienia ze zmianą rodzaju pracy, jaką wykonywał pracownik. W takim przypadku pracodawca może zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę na okres próbny.

DODATKOWE ZATRUDNIENIE

Nowe przepisy przewidują, że pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocze-

snego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, o ile z pracownikiem tym nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, a dodatkowe zatrudnienie naruszałoby tę umowę. Wykładnia literalna nowych przepisów prowadzi zatem do wniosku, że pracownicy będą mogli pracować w dowolnych firmach, nawet konkurencyjnych dla pierwszego pracodawcy, o ile nie zostanie z nimi zawarta umowa o zakazie konkurencji.

Wprowadzenie przepisów o dodatkowym zatrudnieniu ma na celu zapewnienie pracownikowi bezpieczeństwa finansowego, a jednocześnie pomóc w rozwijaniu umiejętności zawodowych oraz zdobywaniu doświadczenia zawodowego. Dla pracodawców oznacza to jednak nie tylko możliwość zatrudniania nowych pracowników. Wiąże się to również z utrudnieniami. Pracodawcy każdorazowo powinni zadecydować, czy z danym pracownikiem niezbędne będzie zawarcie umowy o zakazie konkurencji, co wymaga weryfikacji chociażby tego, czy pracownik na danym stanowisku będzie miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kwestia ta jest o tyle istotna, że w ostatnim czasie wielu pracodawców zgłasza problem overemploymentu, tj. wykonywania przez pracowników pracy na kilku etatach jednocześnie, co skutkuje najczęściej brakiem odpowiedniego zaangażowania w pracę. Nowe przepisy utrudnią pracodawcom skuteczne wyciąganie konsekwencji w takich przypadkach.

19. Czy na gruncie nowych przepisów będzie możliwe świadczenie pracy na rzecz dwóch różnych pracodawców?

Tak. Nowe przepisy wprost wskazują, że pracownik będzie mógł pozostawać jednocześnie z innym pracodawcą w stosunku pracy lub w stosunku będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Świadczenie pracy na rzecz dwóch pracodawców nie będzie możliwe w sytuacji, gdy z pracownikiem zostanie zawarta umowa o zakazie konkurencji, a dodatkowe zatrudnienie, które chciałby podjąć, naruszałoby postanowienia tej umowy.

20. Czy pracodawca będzie mógł zobowiązać pracownika do poinformowania go o fakcie wykonywania pracy u innego pracodawcy? Czy do rozpoczęcia wykonywania pracy u innego pracodawcy niezbędne będzie uzyskanie zgody dotychczasowego pracodawcy?

Nowe przepisy nie obligują pracowników do informowania pracodawców o podjęciu lub zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Tym samym nie jest wymagane uzyskiwanie akceptacji dotychczasowego pracodawcy dla zamiaru podjęcia dodatkowego zatrudnienia.

21. Czy są jakieś ograniczenia zabraniające pracownikowi dodatkowego zatrudnienia?

Głównym ograniczeniem podjęcia dodatkowego zatrudnienia przez pracownika będzie zawarcie z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Jeżeli stosunek pracy z innym pracodawcą lub stosunek świadczenia pracy inny niż stosunek pracy będzie naruszał jej przepisy, to pracownik będzie musiał zrezygnować z dodatkowego zatrudnienia.

22. Kiedy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem (pozostającym w stosunku pracy) umowę o zakazie konkurencji?

Umowę o zakazie konkurencji można zawrzeć zarówno już na etapie zatrudnienia (tj. wraz z zawieraniem umowy o pracę), jak i później, w trakcie trwającego stosunku pracy. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji jest dopuszczalne z każdym pracownikiem.

23. Czy umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta jednocześnie z umową o pracę?

Tak. Nie ma przeszkód, aby umowa o zakazie konkurencji została zawarta jednocześnie z umową o pracę. Pracodawcy mogą zatem umieścić właściwe postanowienia dotyczące zakazu konkurencji w treści umowy o pracę.

24. Czy umowa o zakazie konkurencji musi być zawarta w konkretnej formie?

Tak. Umowa o zakazie konkurencji wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. Może ona również zostać zawarta elektronicznie, pod warunkiem użycia kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

25. Czy w uzasadnionych przypadkach, mimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca będzie mógł wypowiedzieć (lub rozwiązać) umowę o pracę pracownikowi, który dodatkowo będzie zatrudniony w innej firmie?

Co do zasady pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, z którym nie zawarł umowy o zakazie konkurencji, wyłącznie ze względu na pozostawanie tego pracownika w dodatkowym zatrudnieniu.

Uważamy, że inaczej sprawa będzie wyglądać, gdy pracownik pozostający w dodatkowym zatrudnieniu i wykorzystujący ten fakt dopuści się działań, które będą stanowiły rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (np. wykorzysta informacje, które pozyskał na skutek wykonywania obowiązków pracowniczych u pierwszego pracodawcy, w drugim zakładzie pracy, np. w celu przejęcia klienta).

PORADNIK

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

Zasada równych praw pracowników wypełniających te same obowiązki należy do podstawowych zasad prawa pracy. Dyrektywa 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. (dyrektywa work-life balance) w znacznym stopniu poszerza zakres ochrony pracowników w kwestii równego traktowania w zatrudnieniu. Ideą nowych regulacji jest wspieranie równości szans obu płci na rynku pracy (w tym w szczególności aktywizacja zawodowa kobiet), równomierne rozłożenie obowiązków opiekuńczych oraz dążenie do jednakowego traktowania w pracy.

26. Czy na gruncie nowych przepisów zwiększył się zakres ochrony przysługujący pracownikom?

Nowe przepisy wprost wskazują, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może stanowić podstawy jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika – zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Powyższa regulacja jasno wyraża, że wobec pracownika nie będzie można zastosować żadnych konsekwencji m.in. w sytuacjach, gdy wniesie on skargę do Państwowej Inspekcji Pracy lub skieruje sprawę do sądu pracy. Ustawodawca podkreśla, że przepis celowo został sformułowany bardzo szeroko, aby zapewnić kompleksową ochronę pracowników oraz ich praw.

27. Czy każde nierówne traktowanie pracowników będzie stanowiło dyskryminację?

Nie każde nierówne traktowanie pracowników będzie dyskryminacją. Przepisy w tym zakresie nie ulegają zmianom.

28. Jakie roszczenie przysługuje pracownikowi, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę?

Pracownik, wobec którego pracodawca na skutek skorzystania z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy wyciągnie konsekwencje, np. w postaci niekorzystnego traktowania lub też wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

INFORMOWANIE O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

Kolejną zmianą, jaką wprowadzi nowelizacja, będzie poszerzenie zakresu informacji, którą pracodawcy mają obowiązek przekazać nowo zatrudnionym pracownikom. Zmianie ulegnie również termin, w którym pracodawcy będą zobowiązani do przekazania przedmiotowej informacji.

Omawiana informacja będzie mogła zostać przekazana w postaci papierowej lub elektronicznej. Nie będzie dłużej konieczne przekazywanie informacji w formie pisemnej lub opatrywanie jej kwalifikowanym podpisem elektronicznym – wystarczającą będzie forma dokumentowa. Takie rozwiązanie uznać należy za korzystne oraz spójne ze zdobywającym na popularności świadčeniem przez pracowników pracy całkowicie w formule zdalnej.

29. Jakich informacji o warunkach zatrudnienia pracodawca będzie zobowiązany udzielić pracownikowi po wejściu w życie nowych przepisów?

Nowelizacja istotnie poszerzy zakres informacji przekazywanej nowo zatrudnionym pracownikom. Obowiązek informacyjny zostanie poszerzony o przekazywanie informacji dotyczących:

- przysługujących pracownikowi przerw w pracy,
- przysługującego pracownikowi dobowego i tygodniowego odpoczynku,
- zasad pracy w godzinach nadliczbowych i sposobach rekompensaty za taką pracę,
- w przypadku pracy zmianowej – zasad dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasad dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składników wynagrodzeń oraz świadczeń pieniężnych lub rzeczowych,
- 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,
- prawa pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.

Dodatkowo nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy pracodawca będzie zobowiązany do przekazania informacji o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacji na temat ochrony związa-

nej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

30. Jak należy rozumieć obowiązek poinformowania pracownika o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego?

Pracodawca będzie musiał wskazać Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub odpowiednią zagraniczną instytucję, jeśli praca będzie wykonywana za granicą. W przypadku zapewnienia przez pracodawcę pracownikom np. dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego pracodawca również powinien przekazać informację pracownikom w tym zakresie.

Należy pamiętać, że omawiany obowiązek informacyjny nie dotyczy przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

31. Czy nowelizacja wpłynie na zakres informacji, które należy wskazać w umowie o pracę?

Tak. Nowelizacja poszerzy zakres informacji, które należało będzie wskazać w umowie o pracę.

Tak jak dotychczas pracodawca w treści umowy o pracę będzie miał obowiązek zawrzeć informacje dotyczące stron umowy, rodzaju umowy, datę jej zawarcia oraz informację o warunkach pracy i płacy, w szczególności dotyczące:

- rodzaju pracy,
- miejsca (miejsc) wykonywania pracy,
- wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiaru czasu pracy,
- dnia rozpoczęcia pracy.

Na mocy nowych przepisów pracodawca będzie musiał dodatkowo przekazać informacje dotyczące adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – informacje dotyczące jego adresu zamieszkania.

W przypadku umowy o pracę na okres próbny pracodawca będzie musiał dodatkowo wskazać:

- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
- okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, gdy będzie to niezbędne, a także, ewentualnie, postanowienie o wydłużeniu umowy.

W przypadku umowy o pracę na czas określony pracodawca będzie miał obowiązek wskazać czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

32. Czy pracodawca każdorazowo będzie musiał przekazywać informacje dotyczące prawa pracownika do szkoleń?

Co oczywiste, pracodawca będzie miał obowiązek przekazać pracownikom informacje dotyczące szkoleń wyłącznie w sytuacji, gdy będą one zapewniane w zakładzie pracy.

33. Czy nowe przepisy przewidują inne dodatkowe obowiązki informacyjne pracodawcy?

Tak. Na mocy nowych przepisów pracodawca będzie miał również obowiązek poinformowania o zmianie adresu swojej siedziby. Termin na spełnienie tego obowiązku informacyjnego względem pracowników będzie wynosił siedem dni od dnia zmiany adresu siedziby.

Szeroki katalog informacji niezbędnych do przekazania pracownikowi został przewidziany również w sytuacji wyjazdu pracownika za granicę (w celu wykonywania pracy lub wykonania zadania służbowego).

34. Jakie informacje pracodawca powinien przekazać pracownikowi, jeżeli zostaje on skierowany do wykonywania pracy za granicą na okres dwóch miesięcy?

W przypadku skierowania pracownika do wykonywania pracy za granicą na okres przekraczający cztery kolejne tygodnie pracodawca powinien przekazać pracownikowi informacje o:

- państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- przewidzianym 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.

35. W jakim terminie pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi ww. informacje?

Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi ww. informacje niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, gdy ulegną zmianie warunki zatrudnienia pracownika.

36. W jakiej formie powinna zostać przekazana pracownikowi informacja o warunkach zatrudnienia?

Informacja o warunkach zatrudnienia powinna zostać przekazana pracownikowi w formie papierowej lub elek-

tronicznej (np. poprzez udostępnienie linka do intranetu, przesłanie informacji drogą e-mailową). Przekazanie ww. informacji w formie elektronicznej będzie możliwe wyłącznie w sytuacji, gdy będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

37. Czy pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o warunkach zatrudnienia wraz z podpisaniem umowy o pracę?

Nie. Zgodnie z przepisami pracodawca będzie zobowiązany do przekazania informacji o warunkach zatrudnienia w terminie nie późniejszym niż siedem dni od dopuszczenia pracownika do pracy (a nie – jak dotychczas – w terminie siedmiu dni od dnia zawarcia umowy o pracę). Nic nie stoi jednak na przeszkodzie zrealizowaniu obowiązku informacyjnego już przy zawieraniu umowy o pracę.

38. Czy obowiązek informowania o warunkach zatrudnienia dotyczy wyłącznie nowych pracowników?

Co do zasady tak. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów pracodawca będzie miał obowiązek uzupełnić przekazaną dotychczas informację o zatrudnieniu o nowe informacje (co do których obowiązek przekazania został wprowadzony przez nowelizację) – ale tylko na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazać stosowne informacje w terminie trzech miesięcy od dnia złożenia wniosku.

39. Czy za spełnienie obowiązku informacyjnego należy uznać wysłanie do pracownika e-maila zawierającego link odsyłający do intranetu, gdzie umieszczone zostaną stosowne informacje?

Takie rozwiązanie będzie prawidłowe, o ile informacje umieszczone w intranecie będą możliwe do wydrukowania lub przechowywania (np. pracownik będzie mógł pobrać plik i zapisać go na komputerze służbowym), a pracodawca zachowa dowód ich przekazania pracownikowi (np. potwierdzenie przesłania wiadomości e-mail).

40. Gdzie należy przechowywać dowód otrzymania informacji przez pracownika?

Potwierdzenie poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia powinno być przechowywane w teczce osobowej pracownika (w części B akt osobowych) – co do zasady przez okres zatrudnienia pracownika i dodatkowe 10 lat.

WNIOSEK O BARDZIEJ PRZEWIDYWALNE I BEZPIECZNE WARUNKI PRACY

Nowością, jaka zagości w krajowym porządku prawnym, będzie przyznanie pracownikom uprawnienia do wystąpienia z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Celem nowego uprawnienia, które zostanie przyznane pracownikom, będzie wspieranie ich w dążeniach do zwiększania pewności swojego zatrudnienia.

Co istotne, przyznanie pracownikom tego uprawnienia będzie wiązało się z powstaniem po stronie pracodawców dodatkowych obowiązków, m.in. w zakresie weryfikacji możliwości udzielenia pozytywnej odpowiedzi na wniosek oraz obowiązku uzasadniania ewentualnych odpowiedzi odmownych.

41. O co konkretnie pracownik będzie mógł wystąpić we wniosku o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Na mocy nowych przepisów pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy o:

- zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony,
- zmianę rodzaju pracy, np. o zmianę stanowiska lub zakresu obowiązków,
- zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

42. Kto będzie mógł złożyć wniosek o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Wniosek tego rodzaju będzie mógł złożyć pracownik zatrudniony u danego pracodawcy przez okres co najmniej sześciu miesięcy na podstawie umowy na czas nieokreślony lub umowy na czas określony. Takiego wniosku nie będzie mógł złożyć pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

43. Jak często pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Nowe przepisy przewidują możliwość złożenia takiego wniosku przez pracownika wyłącznie raz w roku kalendarzowym. Co do zasady nie ma przeszkód, by pracownik kierował więcej tego rodzaju wniosków. W naszej ocenie jednak pracodawcy nie będą mieli obowiązku odpowiadać na kolejne wnioski, jednak mogą to zrobić, kierując się zasadą uprzywilejowania pracownika.

44. Czy ograniczenie liczby wniosków o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy do jednego w roku kalendarzowym będzie dla pracownika wiążące również w przypadku, gdy w trakcie roku kalendarzowego

zmienia on miejsce pracy, a złożył już taki wniosek u poprzedniego pracodawcy?

Kwestia ta nie została uregulowana przez ustawodawcę. W praktyce nie będzie możliwości kontroli, czy pracownik złożył stosowny wniosek u poprzedniego pracodawcy. Zatem należy uznać, że pracownik będzie mógł wystąpić z takim wnioskiem w tym samym roku kalendarzowym po raz drugi, u nowego pracodawcy. Takie rozwiązanie wydaje się również zasadne z perspektywy celowościowej. Ograniczenie liczby wniosków było motywowane zapewne redukcją obciążenia organizacyjnego pracodawców w związku z obowiązkiem udzielania odpowiedzi na wnioski, a złożenie dwóch wniosków u dwóch różnych pracodawców nie obciąża nadmiernie żadnego z nich.

45. Czy pracownik będzie mógł złożyć kolejny wniosek w tym samym roku kalendarzowym, gdy doszło do przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę? W naszej ocenie w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje uprawnienie do złożenia kolejnego wniosku.

46. W jakiej formie pracownik będzie mógł złożyć wniosek o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Pracownik będzie mógł złożyć taki wniosek w formie papierowej lub elektronicznej.

47. Czy pracownik będzie mógł złożyć wniosek, przesyłając do pracodawcy wiadomość e-mail?

Tak, złożenie wniosku w tej formie będzie dopuszczalne. Przesłanie wiadomości e-mail jest złożeniem wniosku w formie elektronicznej.

48. Czy pracodawca będzie związany treścią wniosku pracownika?

Nie. Pracodawca nie będzie bezwzględnie związany treścią wniosku pracownika. Zgodnie z przepisami pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika wyłącznie w miarę możliwości, tj. jeżeli realnie po jego stronie będzie występowała możliwość i potrzeba np. zatrudnienia danego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli tego rodzaju potrzeba/możliwość nie będzie występowała, to pracodawca nie będzie musiał podejmować działań zgodnych z wnioskiem pracownika. Zgodnie z przepisami pracodawca, podejmując ostateczną decyzję, powinien wziąć pod uwagę zarówno potrzeby pracownika, jak i zakładu pracy.

49. Czy pracodawca będzie miał obowiązek udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika?

Tak. Pracodawca będzie miał bezwzględny obowiązek udzielenia odpowiedzi na wniosek pracownika. Odpowiedź powinna zostać udzielona w formie papierowej lub elektronicznej (np. poprzez przesłanie e-maila na służbową skrzynkę pocztową pracownika).

50. W jakim terminie pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia odpowiedzi na ww. wniosek pracownika?

Pracodawca będzie miał obowiązek udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika w terminie miesiąca od otrzymania takiego wniosku.

51. Czy pracodawca będzie miał obowiązek uzasadnić odmowę uwzględnienia wniosku pracownika?

Tak. Pracodawca będzie musiał podać przyczynę odmowy uwzględnienia wniosku pracownika. Przyczyna powinna być rzeczywista. Stoimy na stanowisku, że pracodawcy nie będą mieli obowiązku bardzo szerokiego i precyzyjnego uzasadniania odmowy (nie ma np. podstaw do tego, aby wymagać od pracodawcy powoływania się na konkretne wyniki finansowe lub plany co do reorganizacji danych departamentów w zakładzie pracy). Wydaje się, że wystarczające jest wskazanie, że np. w danym dziale nie jest potrzebny kolejny etat.

52. Czy do wymaganego okresu sześciu miesięcy zatrudnienia pracownika, pozwalającego na złożenie wniosku, należy również wliczyć okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli doszło do przejścia zakładu pracy?

Tak. Do okresu zatrudnienia pracownika należy doliczyć okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 20223 r. poz. 240) oraz w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

PRZYKŁAD

Konieczne uzasadnienie

Pracownik, który jest zatrudniony w zakładzie pracy od dwóch lat na pół etatu, zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie go w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca ze względu na brak wakatów rozpatrzył wniosek pracownika negatywnie. W ciągu miesiąca od otrzymania wniosku pracownika będzie musiał udzielić odpowiedzi na wniosek, uzasadniając decyzję odmowną.

53. Czy pracodawcy, który nie udzielił odpowiedzi na wniosek pracownika, grożą sankcje?

Tak. Brak udzielenia przez pracodawcę odpowiedzi na wniosek może skutkować odpowiedzialnością wykroczeniową. Karalne będzie zarówno niespełnienie tego obowiązku przez pracodawcę w ogóle, jak i udzielenie spóźnionej odpowiedzi (tj. po upływie jednomiesięcznego terminu przewidzianego w przepisach). Taki czyn jest zagrożony karą grzywny od 1000 do maksymalnie 30 000 zł.

54. Czy pracodawcy, który nie uzasadnił odmownej decyzji na wniosek pracownika, grożą sankcje?

Także w tym przypadku pracodawca będzie mógł ponosić odpowiedzialność wykroczeniową. Taki czyn jest zagrożony karą grzywny od 1000 do maksymalnie 30 000 zł.

55. Jakie działania powinien podjąć pracodawca w związku z możliwością składania przez pracowników wniosków o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Dobrym rozwiązaniem jest wypracowanie przez pracodawcę formy składania wniosków przez pracowników (np. elektronicznie, poprzez kierowanie wiadomości e-mail na wskazany adres), jak również wdrożenie procedury, która pozwoli zadbać, aby na każdy wniosek w terminie została udzielona odpowiedź.

PRZYKŁAD

Indywidualne rozpatrywanie wniosków

Pracownik, który jest zatrudniony w zakładzie pracy od półtora roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, złożył do pracodawcy wniosek o zawarcie z nim umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca nie udzielił odpowiedzi na wniosek pracownika, powołując się na dostępne w intranecie informacje o braku wakatów. Tego rodzaju działanie jest błędne. Pracodawca powinien podchodzić do wniosków indywidualnie i udzielać odpowiedzi bezpośrednio pracownikom składającym wnioski (w formie papierowej lub elektronicznej).

ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Kolejnym uprawnieniem, jakie nowelizacja przewiduje dla pracowników rodziców, jest umożliwienie złożenia przez pracowników wychowujących dziecko do 8. roku życia wniosku o zastosowanie względem pracownika elastycznej organizacji pracy.

Dodatkowo nowelizacja wprowadzi zmianę w zakresie uzyskiwania zgód pracowników rodziców na wykonywanie przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz na delegowanie poza miejsce pracy. Dotychczas pracodawcy byli zobowiązani do uzyskiwania zgody pracowników rodziców wychowujących dzieci do ukończenia 4. roku życia. Po zmianach pracodawcy będą musieli uzyskiwać zgodę pracowników rodziców wychowujących dzieci do ukończenia 8. roku życia.

Konsekwencją wprowadzenia tego rozwiązania będzie zmniejszenie elastyczności organizacji pracy pracowników rodziców. Warto jednak pamiętać, że z przedmiotowych uprawnień będzie mógł skorzystać wyłącznie jeden pracownik rodzic.

56. Jak rozumieć możliwość złożenia przez pracownika wniosku o „elastyczną organizację pracy”?

Ustawodawca precyzuje, że chodzi tutaj o możliwość złożenia wniosku o wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej, a także w różnych systemach czasu pracy: przerywanym, ruchomym, pracy weekendowej, skróconego tygodnia pracy. Będzie można również złożyć wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy lub wykonywanie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.

57. Którzy pracownicy będą mogli składać wnioski o elastyczną organizację pracy?

Taki wniosek będą mogli złożyć pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia.

58. W jakim terminie pracownik powinien złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy?

Pracownik powinien złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy co najmniej na 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Takie rozwiązanie ma na celu umożliwienie pracodawcy przygotowania się na ewentualną absencję pracownika (np. częściową w przypadku złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy) i zapewnienia odpowiedniej organizacji pracy, aby korzystanie przez konkretnego pracownika z elastycznej organizacji pracy nie zaburzyło organizacji pracy konkretnego działu w zakładzie pracy.

59. W jakiej formie pracownik powinien złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy?

Pracownik powinien złożyć wniosek w formie papierowej lub elektronicznej. Za dopuszczalne należy zatem uznać nie tylko rozwiązania polegające na kierowaniu przez pracowników wniosków tego typu na specjalnie przeznaczony do tego adres e-mail, lecz także rozwiązania polegające np. na umożliwieniu pracownikom skła-

dania wniosków poprzez specjalnie przeznaczone do tego systemy lub aplikacje kadrowe. Pracodawca, digitalizując sposób składania przez pracowników wniosku, musi pamiętać o tym, aby możliwe było zidentyfikowanie, kto jest autorem wniosku oraz w jakiej dacie został on złożony.

60. Co będzie musiał zawierać wniosek o elastyczną organizację pracy?

W treści wniosku pracownik będzie musiał wskazać:

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, co oznacza, że wniosek nie może nie zawierać uzasadnienia; pracownik powinien wskazać, jakie powody przemawiają za powstaniem po jego stronie konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik chciałby skorzystać.

61. Czy pracodawca będzie związany wnioskiem pracownika o elastyczną organizację pracy?

Nie. Pracodawca nie będzie związany wnioskiem pracownika o elastyczną organizację pracy. Wprawdzie pracodawca, rozpatrując wniosek, ma obowiązek uwzględnić potrzeby pracownika (w tym termin i przyczynę konieczności korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy), ale ma również prawo brać pod uwagę własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, przyjętą organizację pracy lub wreszcie konkretny rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Nie można bowiem wykluczyć, że w niektórych przypadkach wyrażenie przez pracodawcę zgody na wniosek pracownika będzie obiektywnie niemożliwe.

PRZYKŁAD

Wniosek niemożliwy do spełnienia

Pracownik zatrudniony na co dzień na stanowisku recepcjonisty kieruje wniosek o elastyczną organizację pracy, występując o wykonywanie pracy w formie zdalnej. Wniosek nie może być spełniony, ponieważ praca na tym stanowisku wymaga obecności w zakładzie pracy.

62. W jakiej formie pracodawca będzie mógł udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika?

Pracodawca będzie mógł udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika w formie papierowej (tj. kierując pismo w tym zakresie) lub elektronicznej (np. e-mailową lub poprzez intranet, ewentualnie aplikacje kadrowe).

63. W jakim terminie pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia odpowiedzi na wniosek pracownika?

Ustawodawca przewidział tutaj krótki, zaledwie siedmiodniowy termin na udzielenie odpowiedzi przez pracodawcę na wniosek pracownika (liczony od dnia otrzymania wniosku od pracownika).

64. Czy pracodawca będzie miał obowiązek uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku o elastyczną organizację pracy?

Tak. Podjęcie przez pracodawcę decyzji o odmowie uwzględnienia wniosku pracownika wiąże się z obowiązkiem podania pracownikowi przyczyny odmowy, w przewidzianym przepisami siedmiodniowym terminie od dnia otrzymania wniosku.

Stoimy na stanowisku, że pracodawca nie ma obowiązku przedstawiania szerokiego uzasadnienia. Wystarczy wskazanie, że np. z uwagi na rodzaj pracy wykonywany przez pracownika uwzględnienie skierowanego przez niego wniosku nie jest możliwe lub że wykonywanie przez konkretnego pracownika pracy np. w systemie pracy weekendowej jest niemożliwe z uwagi na potrzebę zapewnienia przez pracownika normalnego toku pracy.

Co istotne, pracodawcy powinni dbać o to, aby odmowy uwzględnienia wniosków o elastyczną organizację pracy miały zawsze obiektywne uzasadnienie, aby uniknąć ewentualnych zarzutów o nierówne traktowanie.

65. Czy pracodawca może uwzględniać wnioski o elastyczną organizację pracy tylko w jednej formie, np. ograniczając się do umożliwienia pracownikom wykonywania pracy w formie zdalnej?

Odpowiedź na takie pytanie zależy od okoliczności danej sytuacji, a także możliwości danego pracodawcy i warunków występujących w danym zakładzie pracy. Oczywiście, jeżeli istnieje ku temu obiektywne uzasadnienie, pracodawca będzie mógł zdecydować się na ograniczenie umożliwiania pracownikom wykonywania pracy w wybranej formie elastycznej organizacji pracy (np. wyrażając zgodę wyłącznie na wnioski, w których pracownicy zgłaszają potrzebę wykonywania pracy w formie zdalnej). Jeżeli jednak brak jest obiektywnego uzasadnienia dla uwzględniania wniosków tylko jednego rodzaju elastycznej organizacji pracy, to pracodawca powinien każdorazowo weryfikować, czy wniosek danego pracownika rzeczywiście nie może zostać uwzględniony.

66. Czy pracownik, który pracuje zdalnie, będzie mógł złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, wskazu-

PORADNIK

jąc np. na chęć wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, skoro już sama praca zdalna jest formą elastycznej organizacji pracy?

Przepisy nie wykluczają złożenia takiego wniosku. Możliwe w takim przypadku byłoby np. złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, o wykonywanie pracy w systemie ruchomego lub przerywanego czasu pracy. Należy w dalszym ciągu pamiętać, że pracodawca, rozpatrując taki wniosek pracownika, ma uwzględnić swoje możliwości i okoliczności związane z konkretną sytuacją faktyczną oraz potrzeby uzasadniające złożenie takiego wniosku przez pracownika. Te czynniki w każdym przypadku będą miały wpływ na uwzględnienie lub odmowę uwzględnienia wniosku przez pracodawcę.

67. Czy można łączyć równoważny system czasu pracy z ruchomym rozkładem w ramach elastycznej organizacji pracy, tj. wskazywać pracownikowi w grafiku tylko dni pracy i liczbę godzin do przepracowania w danym dniu, a pracownik sam decydowałby, o której zaczyna pracę (w ramach przedziału wyznaczonego przez pracodawcę)?

Tak. Możliwe jest stosowanie równoważnego systemu czasu pracy z ruchomym rozkładem czasu pracy na podstawie wskazanych zasad. Konieczne jest ustalenie zarówno dni pracy, jak i liczby godzin do przepracowania w danym dniu, by móc ustalić, kiedy dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych.

68. Czy pracodawca będzie miał prawo ograniczyć okres, na który wyraża zgodę, aby pracownik świadczył pracę w elastycznej organizacji pracy w stosunku do treści wniosku?

Tak. Stoiśmy na stanowisku, że pracodawca może wyrazić zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy w elastycznej organizacji pracy wyłącznie co do części okresu, o który występował pracownik. W takiej sytuacji pracodawca powinien jednak uzasadnić przyczynę odmowy udzielenia zgody na wykonywanie przez pracownika pracy w elastycznej organizacji pracy w całym wskazanym przez niego okresie.

Możliwość zastosowania takiego rozwiązania jest uzasadniona swobodą decyzyjną pracodawcy, który podejmując decyzję o uwzględnieniu wniosku pracownika, musi wziąć pod uwagę wiele czynników, które składają się na realia konkretnej sytuacji (m.in. musi uwzględnić swoje możliwości i potrzeby, jak również potrzeby pracownika). Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie z dyrektywą okres wykonywania przez pracownika pracy w elastycznej organizacji pracy powinien być rozsądny.

69. Jak często pracownicy będą mogli ponawiać wniosek o zastosowanie jednej z form elastycznej organizacji pracy (po otrzymaniu decyzji odmownej)?

Nowe przepisy nie przewidują ograniczenia liczby wniosków o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, jakie mogą być kierowane przez pracowników. Należy jednak pamiętać, że pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy jego uwzględnienia albo ewentualnie o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku. O ile zatem pracownik formalnie będzie mógł ponawiać wniosek bez ograniczeń, o tyle pracodawca, jeżeli nie zmieniły się okoliczności, będzie mógł w uzasadnieniu odmowy podawać za każdym razem te same przyczyny.

Dodatkowo instrumentalne i wielokrotne powielanie przez pracownika tego samego wniosku może zostać uznane za próbę nadużycia prawa, wobec czego można pokusić się o argument, że w takiej sytuacji po stronie pracodawcy nie będzie aktualizował się obowiązek udzielenia odpowiedzi na tego rodzaju wnioski.

70. Czy pracownik, który nie powrócił jeszcze do poprzednich warunków pracy, będzie mógł złożyć wniosek o przedłużenie okresu wykonywania pracy w formie elastycznej organizacji pracy?

Tak, złożenie przez pracownika tego rodzaju wniosku należy uznać za dopuszczalne. Jednak w takim przypadku pracodawca będzie miał prawo zbadać okoliczności sprawy i zdecydować, czy wyrażenie zgody na przedłużenie okresu wykonywania przez pracownika pracy w formie elastycznej organizacji pracy jest możliwe.

Co istotne, pracownik nie będzie mógł samodzielnie zadecydować o przedłużeniu sobie wykonywania pracy w formie elastycznej organizacji pracy. Jeżeli zatem skierował on wniosek o przedłużenie okresu wykonywania pracy w formie elastycznej organizacji pracy np. ostatniego dnia uprzednio wskazanego okresu i pracodawca nie udzieli mu niezwłocznej odpowiedzi, to pracownik ma obowiązek powrócić do wykonywania pracy w uprzedniej formie.

71. Czy pracownik będzie miał prawo do wcześniejszego powrotu do poprzedniej organizacji pracy?

Tak, pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem określonego terminu (w którym miał wykony-

wać pracę w formie elastycznej organizacji pracy), gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Taką zmianą okoliczności może być np. brak dalszej potrzeby lub możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku pracownika informuje go o uwzględnieniu wniosku lub przyczynie odmowy jego uwzględnienia, ewentualnie o możliwym terminie powrotu do pracy. Pracodawca odpowiada na wniosek pracownika w terminie siedmiu dni od jego otrzymania.

72. Czy złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy będzie mogło stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia?

Nie. W nowych przepisach wprost przewidziano, że nie może to być przyczyna rozwiązania umowy o pracę, zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. Ponadto pracodawca przy rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem będzie miał obowiązek udowodnienia, że złożenie takiego wniosku nie było przyczyną tego rozwiązania, a podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, kierował się innymi powodami.

73. Czy za rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) z pracownikiem, który złożył wniosek o elastyczną organizację pracy (w sytuacji gdy złożenie tego wniosku było powodem rozstania się z pracownikiem), pracodawcy będzie groziła odpowiedzialność?

Tak. W przypadku takiego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) pracodawcy będzie grozić odpowiedzialność wykroczeniowa w postaci kary grzywny od 1000 do 30 000 zł.

74. Jakie działania powinien podjąć pracodawca w związku z omawianą regulacją?

Pracodawca powinien rozważyć opracowanie wewnętrznej procedury odpowiadania na wnioski. Aby uprościć i przyspieszyć proces (lub nawet go zautomatyzować), warto rozważyć weryfikację, na których konkretnie stanowiskach będzie dopuszczalne wykonywanie przez pracowników pracy w formie elastycznej organizacji pracy i jakie konkretnie rodzaje elastycznej organizacji pracy będą dostępne dla pracowników wykonujących pracę na danych stanowiskach.

SKOLENIA W GODZINACH PRACY ORAZ NA KOSZT PRACODAWCY

Zgodnie nowymi przepisami, 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 przeprowadzania ich na swój koszt oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Celem nowelizacji jest uporządkowanie kwestii organizacyjnych związanych z przeprowadzaniem szkoleń.

75. Czy pracodawca będzie mógł organizować dla pracowników szkolenia poza godzinami pracy?

Co do zasady pracodawca nie powinien organizować dla pracowników szkoleń poza godzinami ich pracy. W przypadku jednak gdy organizacja szkolenia w godzinach pracy nie jest możliwa, szkolenie takie może się odbyć poza godzinami pracy. Czas jego odbywania należy jednak wliczyć do czasu pracy.

76. Czy nowelizacja nakłada na pracodawców obowiązek organizowania dodatkowych, dotychczas nieprzeprowadzanych szkoleń?

Nie. Nowelizacja nie kreuje obowiązku organizowania przez pracodawców dodatkowych, dotychczas nieorganizowanych szkoleń. Pracodawcy wciąż pozostają zobowiązani do organizowania szkoleń, których przeprowadzenie jest niezbędne z uwagi na obowiązujące przepisy prawa, a także szkoleń, które zobowiązali się zorganizować, np. w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy.

PRZYKŁAD

Popołudniu na szkoleniu jak w pracy

Pracodawca uznał za wskazane odbycie przez konkretną grupę pracowników szkolenia w zakresie bezpieczeństwa służbowej poczty elektronicznej. Jednak miał trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej osoby do przeprowadzenia takiego szkolenia. Gdy ostatecznie skontaktował się z wybraną osobą, okazało się, że może ona przeprowadzić szkolenie wyłącznie w piątek wieczorem, a więc poza godzinami pracy pracowników firmy. Pracodawca ma prawo wydać pracownikom wiążące polecenie służbowe wzięcia udziału w takim szkoleniu, ale czas poświęcony

na udział w szkoleniu będzie się wliczał do czasu pracy pracowników.

77. Czy będzie możliwa praca w godzinach nadliczbowych w dniu odbycia szkolenia?

Przepisy nie zabraniają pracodawcom wydania polecenia wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych również w dniu, w którym uczestniczyli oni w szkoleniu.

DODATKOWE PRZERWY W PRACY

Nowelizacja wprowadza również dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, których dobowy czas pracy jest dłuższy niż dziewięć oraz 16 godzin. Celem projektowanych przepisów jest zwiększenie stopnia regeneracji pracowników przy zwiększonym czasie wykonywania pracy w ciągu jednego dnia.

78. Jakie zmiany wprowadzą nowe przepisy w sprawie dodatkowych przerw w pracy?

Nowe przepisy wprowadzają obowiązek udzielenia przez pracodawcę przerw w pracy (trwających po 15 minut każda), gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika będzie kolejno: dłuższy niż dziewięć godzin i dłuższy niż 16 godzin. Zostanie utrzymany dotychczasowy obowiązek udzielenia 15-minutowej przerwy, w sytuacji gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej sześć godzin.

79. Czy nowe przerwy dla pracowników również będą wliczać się do czasu pracy?

Tak. Przepisy wprost wskazują, że czas przerw wlicza się do czasu pracy pracownika.

80. Czy pracownik będzie mógł z przysługujących mu przerw, dwóch lub trzech, skorzystać łącznie?

Nie. Celem nowych przepisów jest zapewnienie pracownikowi możliwości regeneracji po kolejnych przepracowanych przez niego godzinach pracy. Połączenie przez pracownika przysługujących mu przerw niwelowałoby ten cel, co negatywnie wpłynęłoby na efektywność jego pracy (która nie byłaby tak wysoka jak przy regularnie odbywanych przerwach).

PRZYKŁAD

Przerwy się nie sumują

Pracownik wykonuje pracę przez 17 godzin. Będzie zatem uprawniony do odbycia trzech co najmniej 15-minutowych przerw, których czas trwania będzie się wliczał do czasu pracy. Nie można ich połączyć w jedną przerwę 45-minutową.

81. Czy pracownik będzie miał obowiązek udać się na przysługujące mu przerwy?

Udanie się na przerwę w pracy jest obowiązkiem pracownika. Ma ona zapewnić odpoczynek od wykonywania obowiązków służbowych, co ma zwiększyć efektywność podczas dalszej pracy.

82. Jakie działania powinien podjąć pracodawca w związku z omawianą regulacją?

Pracodawca powinien zweryfikować obowiązujące postanowienia regulaminu pracy i dostosować je do nowych regulacji prawnych. Dodatkowo powinien dokonać modyfikacji dotychczasowej organizacji pracy w sposób, który pozwoli na udzielanie pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż kolejno: dziewięć i 16 godzin, dodatkowych przerw.

83. Czy pracodawca będzie mógł wydłużyć takie przerwy (np. udzielać ich w wymiarze 30 minut każda)? Czy może udzielać pracownikom dodatkowych przerw?

Tak. Pracodawca będzie mógł wydłużyć takie przerwy oraz udzielać pracownikom dodatkowych, nieprzewidzianych w omawianych regulacjach przerw. Takie rozwiązanie jest dopuszczalne z uwagi na zasadę korzystności (która dopuszcza wprowadzanie rozwiązań korzystniejszych niż przewidziane w przepisach prawa). Pracodawcy muszą jednak pamiętać, że czas spędzony przez pracowników na wydłużonych lub dodatkowych przerwach również wlicza się do czasu ich pracy (wyjątkiem jest przerwa, o której mowa w art. 141 kodeksu pracy, tj. przerwa przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, której nie wlicza się do czasu pracy).

PRZYKŁAD

Przerwa niewliczana do czasu pracy

Pracownik wykonuje pracę przez 10 godzin. Będzie zatem uprawniony do skorzystania z dwóch 15-minutowych przerw. Te przerwy będą wliczane do czasu pracy pracownika. Ponadto pracodawca planuje wprowadzić dodatkową, 30-minutową przerwę w pracy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Jednak nie zamierza on wliczać jej do czasu pracy pracowników. Takie rozwiązanie będzie zgodne z przepisami.

OCHRONA PRACOWNIKÓW RODZICÓW

Projektowane przepisy zapewnią również wzmocnioną ochronę pracowników rodziców dzieci od chwili złożenia przez nich wniosku o: urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski.

Pracodawca będzie mógł rozstać się z takim pracownikiem wyłącznie w sytuacji, gdy zajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i organizacja związkowa reprezentująca pracownika wyrazi na to zgodę lub też w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Niedopuszczalne będzie także czynienie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy ze wskazanymi wyżej pracownikami. Zakaz prowadzenia przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem oznacza, że pracodawca nie będzie mógł powziąć względem takiego pracownika decyzji o zwolnieniu ani podjąć innych działań przygotowawczych do zwolnienia (choćby takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia konkretnego pracownika).

84. Kiedy będzie przysługiwać ochrona związana z rodzicielstwem?

Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę będzie przysługiwała nie tylko, tak jak było to dotychczas, pracownicy w okresie ciąży i w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, lecz zostanie ona także rozszerzona na okres korzystania przez pracowników rodziców z urlopów związanych z rodzicielstwem. Na mocy nowych przepisów chronieni będą pracownicy, którzy będą korzystać z urlopu macierzyńskiego (lub jego części), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (lub jego części), urlopu ojcowskiego (lub jego części) oraz urlopu rodzicielskiego (lub jego części) – od dnia złożenia wniosku do dnia zakończenia tego urlopu.

Pracodawca nie tylko co do zasady nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tymi pracownikami, lecz także nie będzie mógł w tych sytuacjach prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem rodzicem.

PRZYKŁAD

Zabronione przygotowania do zwolnienia

Pracownica planuje udać się za trzy tygodnie na urlop rodzicielski. W związku z tym złożyła stosowny wniosek urlopowy. Już od dnia złożenia takiego wniosku na podstawie nowych przepisów pracownica będzie chroniona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a pracodawca nie będzie mógł czynić przygotowań do podjęcia takich kroków.

85. Jak rozumieć brak możliwości „czynienia przygotowań” przez pracodawcę do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem?

Brak możliwości czynienia przez pracodawcę „przygotowań” do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem lub pracownicą oznacza brak możliwości podejmowania kroków prowadzących do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy.

W praktyce pracodawca w takiej sytuacji nie będzie mógł powziąć względem takiego pracownika decyzji o zwolnieniu ani nie będzie mógł podejmować innych działań przygotowawczych do zwolnienia (m.in. nie będzie mógł poszukiwać innego kandydata na stanowisko pracownika, przeprowadzić konsultacji związkowej).

86. Od kiedy ochrona pracownika rodzica zaczyna obowiązywać?

Zgodnie z nowymi przepisami ochrona będzie przysługiwać nie tylko w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu związanego z rodzicielstwem, lecz także już od złożenia przez pracownika rodzica wniosku o udzielenie urlopu związanego z rodzicielstwem (lub jego części). Jej obowiązywanie rozpocznie się:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania przez pracownika z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

87. Czy istnieją przypadki, w których rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem objętym ochroną związaną z rodzicielstwem będzie możliwe?

Tak, pracodawca będzie mógł:

- rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem rodzicem bez wypowiedzenia z winy pracownika – gdy będą zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentu-

jąca ją/jego organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy;

- wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi rodzicowi – wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, pod warunkiem uzgodnienia terminu rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika rodzica zakładową organizacją związkową.

88. Co będzie musiał zrobić pracodawca, w sytuacji gdy nie będzie możliwe zapewnienie innego zatrudnienia w okresie przed uzgodnionym z zakładową organizacją związkową terminem rozwiązania umowy o pracę?

W razie niemożności zapewnienia pracownikowi rodzicowi w tym okresie innego zatrudnienia będą mu przysługiwały świadczenia określone w odrębnych przepisach (m.in. zasiłek macierzyński po ustaniu ubezpieczenia). Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

89. Czy będzie możliwe zatrudnianie pracownika rodzica wychowującego dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie go poza stałe miejsce pracy?

Pracodawca będzie mógł zatrudniać takiego pracownika rodzica w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegować go poza stałe miejsce pracy wyłącznie w sytuacji, w której wyrazi on na to zgodę. Niemożliwe będzie zatem wydanie takiemu pracownikowi wiążącego polecenia służbowego, gdy nie wyrazi on zgody na wykonywanie pracy w ww. warunkach.

90. Czy zgoda pracownika rodzica opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego roku życia będzie mogła zostać wyrażona ustnie?

Tak. Przepisy nie wymagają od pracodawcy pobierania zgody na piśmie. Dla celów dowodowych (np. na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy) warto jednak, aby pracownik wyraził zgodę w formie dokumentowej (np. przesyłając wiadomość e-mail).

PRZYKŁAD

Ochrona na siedem dni przed rozpoczęciem urlopu

Pracownik złożył wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego na dwa tygodnie przed rozpoczęciem jego odbywania. Pracownik będzie objęty ochroną przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę lub rozwiązaniem z nim umowy o pracę przez okres korzystania z urlopu oraz dodatkowo przez siedem dni przed jego rozpoczęciem.

91. Jakie działania powinien podjąć pracodawca w związku z omawianą regulacją?

Pracodawcy muszą przygotować się na ograniczenia możliwości podejmowania decyzji personalnych wobec osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem już od momentu złożenia przez nich wniosku o taki urlop. Dodatkowo pracodawcy muszą być gotowi na możliwe utrudnienia w organizacji pracy, które będą konsekwencją domniemanego braku możliwości zatrudniania takiej jak dotychczas liczby pracowników w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania ich poza stałe miejsce pracy. Do tej pory ograniczenia te dotyczyły wyłącznie pracowników rodziców wychowujących dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, na mocy nowelizacji będą to pracownicy rodzice wychowujący dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia.

URLOP OPIEKUŃCZY

Nowelizacja wprowadza nowy rodzaj urlopu, który będzie przysługiwał pracownikom w wymiarze maksymalnie pięciu dni roboczych w roku kalendarzowym. Celem tego urlopu będzie zapewnienie pracownikom możliwości wykonywania osobistej opieki lub wsparcia dla osoby będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Regulacje związane z urlopem opiekuńczym mają stanowić odpowiedź na upowszechniający się wzrost zapotrzebowania na opiekę w związku ze starzeniem się europejskich społeczeństw.

Powyższy nowy rodzaj urlopu pozostaje bez wpływu na dotychczasowe uprawnienie pracowników do dni wolnych w ramach „opieki na dziecko” przewidzianej w przepisach kodeksu pracy, które będą obowiązywały w niezmiennym wymiarze, tj. w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

92. W jakim wymiarze będzie przysługiwał urlop opiekuńczy?

Urlop opiekuńczy będzie przysługiwał w wymiarze pięciu dni roboczych w roku kalendarzowym.

93. W jakie dni pracownikowi udziela się urlopu opiekuńczego?

Pracownikowi udziela się urlopu opiekuńczego w dni, które są dla niego dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

94. Kogo na potrzeby udzielenia urlopu opiekuńczego uważa się za członka rodziny pracownika?

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

95. Jakie elementy będzie musiał zawierać wniosek o urlop opiekuńczy?

Pracownik we wniosku powinien wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub 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.

96. Czy pracownik będzie musiał udowodnić, że zachodzą przyczyny, które pozwalają na skorzystanie z tego urlopu?

Pracownik ma obowiązek we wniosku wskazać przyczynę, dla której występuje o urlop opiekuńczy. Pracodawca nie będzie miał prawa do pobierania od pracowników zaświadczeń lekarskich potwierdzających fakt potrzeby skorzystania przez pracownika z urlopu opiekuńczego. Jak wskazano w projekcie ustawy, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu już na podstawie samego wniosku pracownika.

97. W jakim celu pracownik będzie musiał wskazywać we wniosku adres zamieszkania osoby niebędącej członkiem rodziny, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych?

Pracownik będzie miał obowiązek wskazać adres zamieszkania osoby niebędącej członkiem rodziny w celu uzyskania przez pracodawcę potwierdzenia, że osoba ta zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym.

98. Czy pracownik w drodze wyjątku będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia opieki nad osobą niezamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym (np. gdy notarialnie zawarto umowę dożywocia)?

Nie. W takim przypadku pracownik nie będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego. Został on bowiem przewidziany wyłącznie w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny pracownika lub też zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym co pracownik.

PRZYKŁAD

Konieczny ten sam adres

Pracownik złożył u pracodawcy wniosek o urlop opiekuńczy w celu zapewnienia opieki swojej partnerce. We wniosku wskazał on adres domowy partnerki, która nie zamieszkuje z nim pod jednym dachem. W takim przypadku pracodawca nie ma podstaw do udzielenia pracownikowi urlopu opiekuńczego.

99. Czy pracownik w treści wniosku o urlop opiekuńczy ma obowiązek przedstawiać szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której zapewnia osobistą opiekę?

Nie, pracownik nie będzie miał obowiązku przedstawiania szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której zapewnia osobistą opiekę. Nie jest również wymagane przedstawianie zaświadczeń lekarskich. Pracownik musi wyłącznie wskazać przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia.

100. W jakim terminie pracownik składa wniosek o urlop opiekuńczy?

Pracownik musi złożyć wniosek o taki urlop minimum jeden dzień przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

101. Czy wniosek o urlop opiekuńczy pracownik może złożyć za pomocą poczty elektronicznej?

Tak. Zgodnie z przepisami pracownik będzie mógł złożyć taki wniosek zarówno w formie elektronicznej, jak i na papierze. Złożenie wniosku poprzez wysłanie stosownej wiadomości e-mail spełnia wymagania dla formy elektronicznej.

102. Czy pracodawca może umożliwić pracownikom kierowanie wniosków o urlop opiekuńczy poprzez przeznaczoną do tego aplikację/system?

Tak. Mając na uwadze, że składanie wniosków o urlop opiekuńczy będzie dopuszczalne również w formie elektronicznej, należy dopuścić rozwiązanie polegające na umożliwieniu pracownikom kierowania wniosków poprzez specjalną aplikację lub system.

PORADNIK

103. Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za okres urlopu opiekuńczego, a jeśli tak, to w jakiej wysokości?

Pracownikowi za okres przebywania na urlopie opiekuńczym nie będzie przysługiwało wynagrodzenie. Będzie to urlop bezpłatny. Okres korzystania z tego urlopu będzie się liczył do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W trakcie urlopu pracownik będzie objęty ubezpieczeniem społecznym oraz zdrowotnym.

104. Czy pracodawca może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu opiekuńczego? Jeżeli tak, to czy musi uzasadniać swoją odmowę?

Tak, będą występowały sytuacje, w których pracodawca będzie mógł odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu opiekuńczego. Pracodawca nie powinien wyrażać zgody na skorzystanie przez pracownika z urlopu opiekuńczego, w sytuacji gdy złożony przez pracownika wniosek jest niepełny lub pracownik np. podaje we wniosku potrzebę sprawowania opieki nad osobą niespokrewnioną, zamieszkującą w innym gospodarstwie domowym.

Problem powstaje w sytuacji, w której wniosek pracownika będzie prawidłowy, a pracodawca nie będzie w stanie udzielić pracownikowi urlopu np. z uwagi na względy organizacyjne (takie jak chociażby brak możliwości niezwłocznego zorganizowania zastępstwa). W naszej ocenie również w takiej sytuacji dopuszczalna będzie odmowa, co do zasady pracodawca powinien jednak ją uzasadnić, a ewentualne decyzje odmowne podejmować wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych, gdy udzielenie pracownikowi urlopu opiekuńczego jest rzeczywiście niemożliwe.

URLOP RODZICIELSKI

Nowe przepisy wydłużą również okres trwania urlopu rodzicielskiego, kolejno do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) oraz do 43 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka).

Co istotne, nowelizacja zapewnia wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, uniemożliwiając jego przeniesienie na drugiego rodzica. W praktyce jeden rodzic nadal będzie mógł zatem skorzystać maksymalnie z 32 lub 34 tygodni urlopu rodzicielskiego. Celem takiego rozwiązania jest większa aktywizacja pracowników ojców w opiece nad dziećmi oraz wyrównywanie szans matek i ojców na rynku pracy.

105. W jakim wymiarze będzie przysługiwał urlop rodzicielski po zmianach wprowadzonych nowelizacją?

Urlop rodzicielski będzie przysługiwał kolejno przez 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) oraz 43 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka). Urlop w tym wymiarze przysługiwał będzie łącznie obojgu pracownikom rodzicom dziecka (z zastrzeżeniem, że każdemu z nich przysługiwało będzie wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego).

106. Czy oboje rodzice pracownicy będą mogli korzystać w tym samym momencie z urlopu rodzicielskiego?

Tak. Nie ma przeszkód, aby oboje korzystali z urlopu opiekuńczego w tym samym momencie. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru 41 lub 43 tygodni.

107. Czy jeden rodzic będzie mógł wykorzystać pełen okres urlopu rodzicielskiego (tj. urlop w wymiarze 41 lub 43 tygodni)?

Nie. Jeden rodzic może skorzystać maksymalnie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 lub 34 tygodni. Zgodnie z nowymi regulacjami każdy z rodziców będzie miał wyłącznie prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego (i urlop ten jest nieprzenoszalny).

108. Czy istnieją sytuacje, w których pracownik będzie mógł przenieść swoje prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego na drugiego rodzica?

Nie. Przepisy wyraźnie wskazują, że każdy z rodziców będzie miał prawo do wyłącznego, nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni. Ustawa nie przewiduje przypadków, w których dopuszczalne byłoby przeniesienie tego urlopu na drugiego rodzica.

109. Co się dzieje w sytuacji, gdy jeden z rodziców nie wykorzysta prawa do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego?

W takiej sytuacji urlop ten przepadnie. Nie ma możliwości przeniesienia go na drugiego rodzica.

PRZYKŁAD

Część urlopu nie można przenieść

Pracownica przebywa na urlopie rodzicielskim po urodzeniu dwójki dzieci. W następnym tygodniu upłynie 34 tydzień tego urlopu. Pracownica ma zamiar złożyć wniosek o wydłużenie urlopu rodzicielskiego o kolejne 9 tygodni, co motywuje brakiem zamiaru korzystania z urlopu przez swojego małżonka. Pracodawca nie powinien uwzględniać tego wniosku, 9-tygodniowa część urlopu rodzicielskiego jest bowiem nieprzenoszalna. Jeżeli nie zostanie wykorzystana przez drugiego pracownika, to przepadnie.

110. Co w przypadku, jeżeli z urlopu rodzicielskiego zrezygnuje matka i pozostałą niewykorzystaną część urlopu wykorzysta ojciec? Czy 9 tygodni urlopu nadal będzie przysługiwało wyłącznie ojcu?

Nie, 9-tygodniowa część urlopu rodzicielskiego przysługuje w sposób wyłączny każdemu z rodziców dziecka. Nie jest ona przypisana wyłącznie do pracowników ojców dzieci. Jeżeli zatem matka nie wykorzysta minimum 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, ta część urlopu przepadnie. Matka nie może przenieść tego urlopu rodzicielskiego na ojca dziecka.

111. Do którego roku dziecka będzie przysługiwał pracownikowi urlop rodzicielski?

Urlop rodzicielski będzie przysługiwał pracownikowi do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia.

112. W ilu częściach pracownik będzie mógł wykorzystać urlop rodzicielski?

Pracownik może wykorzystać urlop rodzicielski jednorazowo lub nie więcej niż w pięciu częściach.

113. W jakiej formie pracownik będzie mógł złożyć wniosek o urlop rodzicielski?

Pracownik może złożyć wniosek w formie papierowej lub elektronicznej (np. kierując wiadomość e-mail na wskazany przez pracodawcę adres lub składając wniosek o urlop w przeznaczonej do tego aplikacji lub systemie).

114. W jakim terminie pracownik będzie miał obowiązek złożyć wniosek o urlop rodzicielski?

Pracownik będzie zobowiązany złożyć wniosek o urlop rodzicielski w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

115. W jakiej wysokości będzie przysługiwał zasiłek za przebywanie na urlopie rodzicielskim?

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

116. Czy w przypadku skorzystania z 9 dodatkowych tygodni urlopu rodzicielskiego wysokość zasiłku będzie niższa?

Nie. Wysokość zasiłku wyniesie wówczas 70 proc. podstawy wymiaru.

117. Czy pracodawca będzie mógł odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu rodzicielskiego?

Nie, pracodawca nie może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

118. Czy w okresie korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego dopuszczalne będzie wypowiedzenie mu umowy o pracę lub rozwiązanie z nim stosunku pracy?

Co do zasady wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego lub rozwiązanie z nim stosunku pracy nie będzie możliwe. Co więcej, rozwiązanie i wypowiedzenie umowy nie będzie również możliwe już w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o skorzystanie z takiego urlopu (w przypadku złożenia wniosku o urlop przez pracownika zakaz rozwiązania z nim stosunku pracy zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu).

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu rodzicielskiego wyłącznie w sytuacji, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę takiemu pracownikowi będzie natomiast możliwe wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca będzie obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika/pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.

119. Jakie działania należy podjąć w sytuacji, gdy pracownik złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego (lub jego części) przed wejściem w życie nowych przepisów, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie nowelizacji?

W takiej sytuacji należy stosować przepisy nowej ustawy. Pracodawca powinien niezwłocznie zwrócić pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie siedmiu dni. Pierwotny termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

120. Co w sytuacji, gdy pracownik nie złoży ponownie wniosku?

Brak ponownego złożenia wniosku przez pracownika skutkował będzie korzystaniem przez niego z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

121. Czy zmiany dotyczące urlopu rodzicielskiego obejmą również pracowników, których dzieci urodziły się np. w 2022 r.? Czy tacy pracownicy również będą mogli skorzystać z dodatkowych 9 tygodni urlopu?

Tak. Pracownikom, których dzieci urodzone zostały w 2022 r. i którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego, przysługiwał będzie wydłużony wymiar tego urlopu. Pracownicy, aby skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wydłużonym wymiarze, muszą jednak pamiętać, że każdy z nich będzie musiał wykorzystać minimum 9 tygodni urlopu (np. pracownica matka dziecka nie będzie mogła skorzystać z 41 tygodni urlopu, ponieważ mimo wydłużenia jego wymiaru 9 tygodni urlopu będzie przysługiwało wyłącznie ojcu).

122. Jak będzie wyglądał powrót pracownika do pracy po urlopie?

Pracodawca będzie musiał dopuścić pracownika rodzica po urlopie do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli okaże się to niemożliwe, pracodawca będzie musiał zagwarantować pracownikowi pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Oznacza to również, że powracający pracownik będzie miał prawo do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby uprawniony, gdyby nie korzystał z urlopu.

URLOP OJCOWSKI

Nowelizacja wprowadzi również zmiany w zasadach korzystania przez pracowników z urlopu ojcowskiego. Dojdzie bowiem do skrócenia okresu, w którym pracownicy ojcowie będą mogli skorzystać z tego urlopu. Będą to mogli zrobić do ukończenia przez dziecko 1. roku życia, a nie, jak dotychczas, 2. roku życia. Takie rozwiązanie ma zabezpieczyć pracowników rodziców do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi. Zgodnie z założeniami dyrektywy urlop ojcowski powinien być bowiem wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Pracownicy będą zobowiązani do złożenia wniosku o skorzystanie z urlopu ojcowskiego w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (wniosek będą mogli złożyć w formie papierowej lub elektronicznej).

123. W jakim wymiarze będzie przysługiwał urlop ojcowski?

Urlop ojcowski będzie przysługiwał pracownikowi w wymiarze do dwóch tygodni.

124. Do kiedy pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego?

Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia lub do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Należy zauważyć, że dotychczasowe przepisy umożliwiały ojcu dziecka skorzystanie z urlopu ojcowskiego co do zasady aż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia.

125. W jakim terminie pracownik powinien złożyć wniosek o skorzystanie z urlopu ojcowskiego?

Pracownik powinien złożyć taki wniosek w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Wniosek powinien złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej.

PRZYKŁAD**Wniosek wysłany e-mailem**

Pracownik postanowił złożyć wniosek o urlop ojcowski i przesłał do pracodawcy wiadomość e-mail na 10 dni przed datą skorzystania z tego urlopu. Pracodawca odmówił przyjęcia wniosku, wskazując, że miał on błędną formę i pracownik przesłał wniosek za późno, dlatego pracodawca nie jest w stanie zapewnić zastępstwa.

Pracodawca nie miał prawa odmówić udzielenia pracownikowi urlopu, pracownik złożył bowiem wniosek w odpowiednim terminie oraz we właściwej formie.

ZWOLNIENIE OD PRACY W PILNYCH SPRAWACH RODZINNYCH

Nowelizacja wprowadzi również nowy rodzaj zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Celem zwolnienia będzie umożliwienie pracownikom reakcji na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, podczas których niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika.

Pracownik będzie mógł złożyć wniosek o zwolnienie od pracy najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, a pracodawca będzie miał obowiązek udzielić tego zwolnienia.

126. Kiedy pracownicy będą mogli skorzystać z nowego rodzaju zwolnienia od pracy?

Pracownikom będzie przysługiwać zwolnienie z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, gdy niezbędna będzie ich natychmiastowa obecność.

127. Jak będzie wykorzystywany wymiar zwolnienia w pilnych sprawach rodzinnych?

Wymiar zwolnienia to 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Pracownik przy złożeniu pierwszego wniosku o udzielenie zwolnienia samodzielnie będzie mógł zdecydować o sposobie jego wykorzystania.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalane będzie proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełna godzina zwolnienia od pracy zaokrąglana będzie w górę do pełnej godziny. Taka sama zasada w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie stosowana do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż osiem godzin.

128. W jaki sposób należy definiować siłę wyższą?

Przepisy nie wyjaśniają wprost, jak należy rozumieć siłę wyższą. Należy zatem przyjąć rozumienie tożsame do przedstawianego w orzecznictwie, zgodnie z którym

za siłę wyższą uznaje się zdarzenie zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec.

129. Czym są pilne sprawy rodzinne?

Pilnymi sprawami rodzinnymi będą sytuacje, w których obecność pracownika będzie wymagana i spowodowana siłą wyższą (jak np. nagły pobyt członka rodziny w szpitalu, wypadek samochodowy).

130. Czy pracodawca będzie mógł odmówić pracownikowi skorzystania ze zwolnienia?

Nie, co do zasady pracodawca nie powinien odmawiać pracownikowi skorzystania ze zwolnienia.

131. Czy pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie za korzystanie ze zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych?

Pracownik za okres korzystania z tego zwolnienia od pracy zachowa prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia obliczanego jak za czas urlopu wypoczynkowego.

132. Czy przyznanie pracownikom nowego uprawnienia w postaci zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych będzie miało wpływ na przysługującą na podstawie dotychczasowych przepisów opiekę na dziecko?

Dni wolne udzielane w ramach opieki na dziecko będą obowiązywały w niezmiennym wymiarze. Pracownik nadal będzie miał prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

AUTOPROMOCJA



U nas odpowiedzi czekają na Ciebie

W INFORLEX aktualności i wszystko o zmianach w prawie pracy



Testuj bezpłatnie inforlex.pl

KODEKS PRACY 2023

Praktyczny komentarz z przykładami

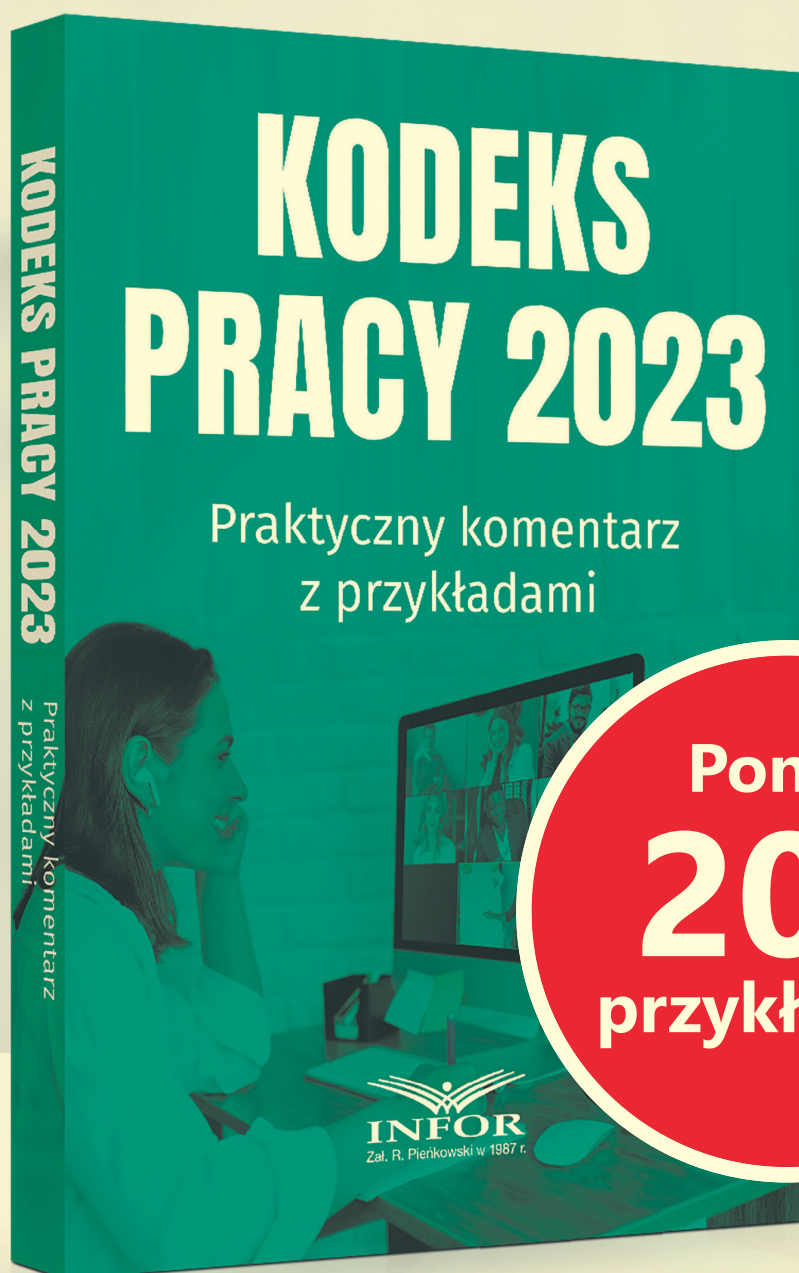
KODEKS PRACY 2023

Jakie uprawnienia otrzymają rodzice dzieci do lat 8 po wprowadzeniu zmian

Wideoszkolenie



REWOLUCYJNE ZMIANY W PRAWIE PRACY W 2023 R.



Ponad
200
przykładów

Publikacja omawia najnowsze zmiany w prawie pracy w zakresie pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników wchodzące w życie w 2023 r. Główną zaletą książki jest wzbogacenie komentarza o przykłady, tabelaryczne zestawienia i wzory dokumentów, dzięki czemu skorzysta z niego każdy praktyk, który zajmuje się prawem pracy.

KUP:



sklep.infor.pl



Biuro Obsługi Klienta:



22 761 30 30, 801 626 666



bok@infor.pl