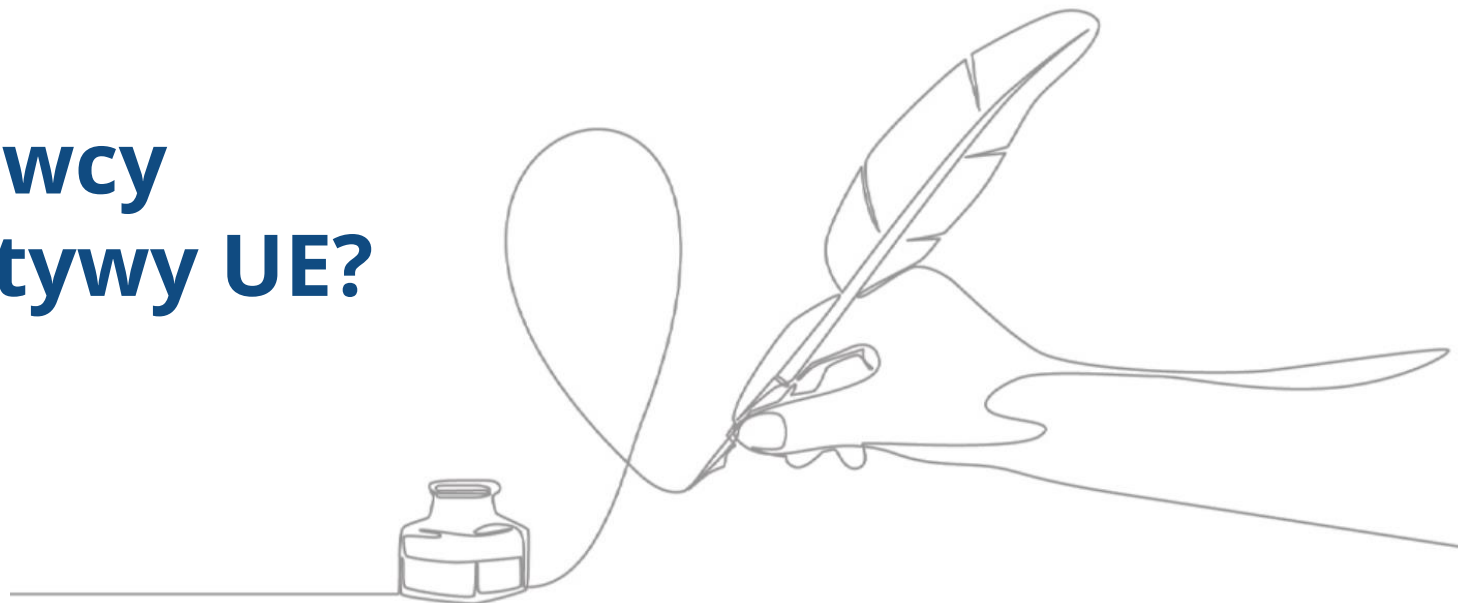


#HR LEGAL UPDATE

Ściągą dla pracodawcy - co zmienią Dyrektywy UE?

9 marca 2023 r.



Nowelizacja Kodeksu Pracy: Umowy o pracę na czas określony

Nowe obowiązki dla pracodawców

- wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy;
- przeprowadzenie konsultacji związkowej.

Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Wypowiadając umowę na czas określony pracodawca musi **wskazać przyczynę wypowiedzenia** oraz **przeprowadzić konsultację związkową**.

Dodatkowe informacje

Brak spełnienia nowych wymogów może skutkować **wadliwością wypowiedzenia** i **ryzykiem przegrania** sporu sądowego.

Sąd będzie mógł orzec **odszkodowanie** lub **przywrócenie do pracy**.

Do umów o pracę **trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów**, a które zostały przed tym dniem wypowiedziane, należy stosować **przepisy dotychczasowe**.



Ważne terminy

Organizacja związkowa będzie miała **5 dni** od otrzymania zawiadomienia od pracodawcy na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń (niewiążących).

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Umowy o pracę na okres próbny

Nowe obowiązki dla pracodawców

Uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od **okresu planowanej dalszej współpracy**.

Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Zweryfikować **wzory umów** na okres próbny oraz **procesy** ich zawierania.

Zawierając umowy na okres próbny każdorazowo rozważyć **planowany okres trwania dalszej współpracy**.

Dodatkowe informacje

Okres trwania umowy będzie można przedłużyć:

- **o miesiąc**, jeśli będzie to uzasadnione rodzajem pracy;
- **o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności** pracownika w pracy (jeśli strony uzgodnią to w umowie).



Ważne terminy

1 miesiąc – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;

2 miesiące – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas **określony dłuższy niż 6 i krótszy niż 12 miesięcy**;

3 miesiące – w pozostałych przypadkach.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Dodatkowe zatrudnienie pracownika

Nowe obowiązki dla pracodawców

Brak możliwości zakazania pracownikowi dodatkowego zatrudnienia pracowniczego oraz poza pracowniczego, o ile nie zawarto umowy o zakazie konkurencji.

Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Rozważyć **zawarcie umów o zakazie konkurencji** z kluczowymi pracownikami.

Dodatkowe informacje

W przypadku braku umowy o zakazie konkurencji, **dodatkowe zatrudnienie nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.**

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Równe traktowanie w zatrudnieniu



Nowe obowiązki dla pracodawców

Skorzystanie z jakiegokolwiek uprawnienia przysługującego na podstawie przepisów prawa pracy nie będzie mogło stanowić podstawy nierównego traktowania pracownika.



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Dbać o przestrzeganie zasady równego traktowania w organizacji.



Dodatkowe informacje

Pracownik, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Nowa informacja o warunkach zatrudnienia

! Nowe obowiązki dla pracodawców

Poszerzenie zakresu informacji przekazywanej nowo zatrudnionym pracownikom m.in. o następujące informacje:

- przysługujące przerwy w pracy,
- zasady dot. pracy w godzinach nadliczbowych,
- obowiązująca procedura rozwiązania stosunku pracy,
- inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia oraz świadczenia,
- zasady przemieszczania się między miejscami pracy.

👤 Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Zweryfikować i uzupełnić **wzór przekazywanej pracownikowi informacji**.

+ Dodatkowe informacje

Informację będzie można przekazać w postaci **papierowej** lub **elektronicznej**.

Nieinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia zagrożone jest **odpowiedzialnością wykroczeniową do 30 tys. zł**.



Ważne terminy

Pracodawca przekaze informację w terminie **7 dni** od dnia **dopuszczenia** nowego pracownika do pracy.

W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie przepisów, pracodawca, w **terminie 3 miesięcy** od dnia złożenia wniosku przez pracownika **w postaci papierowej lub elektronicznej**, uzupełnia informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzone ustawą.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Urlop opiekuńczy



Nowe obowiązki dla pracodawców

- nowy urlop w wymiarze **5 dni** roboczych w roku kalendarzowym;
- cel urlopu: zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która **wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.**



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Przygotować się na nieoczekiwane nieobecności pracowników.



Dodatkowe informacje

Urlop jest **bezpłatny**.

Okres urlopu **wlicza się** do okresu zatrudnienia.

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

Pracownik we wniosku będzie miał obowiązek **wskazać imię i nazwisko osoby**, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o urlopie opiekuńczym zagrożone jest odpowiedzialnością wykroczeniową do 30 tys. zł.



Ważne terminy

Pracownik składa wnioski o urlop minimum **1 dzień** przed jego rozpoczęciem **w postaci pisemnej lub elektronicznej.**

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Urlop rodzicielski



Nowe obowiązki dla pracodawców

- wydłużenie urlopu rodzicielskiego **do 41 tygodni** (jedno dziecko) oraz **43 tygodni** (więcej niż jedno dziecko).
- wyłączne prawo **do 9 tygodni** urlopu dla każdego z pracowników (niemożliwe przeniesienie na drugiego rodzica).



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece nad dziećmi.



Dodatkowe informacje

Jeden rodzic nadal będzie mógł skorzystać **maksymalnie z 32/34 tygodni urlopu**.

Niewykorzystanie 9-tyg. urlopu przez rodzica dziecka będzie wiązało się z **utratą prawa do tego urlopu**.



Ważne terminy

Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu **w postaci papierowej lub elektronicznej**.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Urlop ojcowski



Nowe obowiązki dla pracodawców

- skrócenie okresu do skorzystania z urlopu do ukończenia przez dziecko **1 r.ż.** (a nie, jak dotąd, 2 r. ż).



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece nad dziećmi.



Ważne terminy

Pracownik składa wnioski w terminie **nie krótszym niż 7 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu **w postaci papierowej lub elektronicznej.**

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Zwolnienie od pracy w pilnych sprawach rodzinnych



Nowe obowiązki dla pracodawców

- nowy rodzaj zwolnienia od pracy w wymiarze **2 dni** lub **16 godzin** w roku kalendarzowym.
- cel zwolnienia: reakcja na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem **siły wyższej** lub wystąpieniem **pilnych spraw rodzinnych** – jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Akceptować wnioski składane **najpóźniej w dniu zwolnienia**.



Dodatkowe informacje

Pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu zachowują **prawo do połowy wynagrodzenia**.



Ważne terminy

Pracownik złoży wniosek o zwolnienie **najpóźniej w dniu korzystania** z tego zwolnienia.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

! Nowe obowiązki dla pracodawców

Pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o:

- zmianę rodzaju umowy o pracę **na umowę o czas nieokreślony**
 - o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym o:
 - zmianę rodzaju pracy lub
 - zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy,
- a pracodawca, w miarę możliwości, **powinien uwzględnić ten wniosek.**

👤 Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Przygotować się na **udzielanie odpowiedzi na wnioski** pracowników.

+ Dodatkowe informacje

Pracownik będzie mógł wystąpić w wnioskiem **raz w roku** kalendarzowym.

Wniosek będzie mógł zostać złożony w postaci **papierowej** lub **elektronicznej**.

Pracodawca, który nie uwzględni wniosku, będzie musiał **poinformować o przyczynie odmowy**.

Nieudzielenie odpowiedzi w terminie jest zagrożone **odpowiedzialnością wykroczeniową do 30 tys. zł.**



Ważne terminy

Z wnioskiem będzie mógł wystąpić pracownik zatrudniony u pracodawcy przez okres **co najmniej 6 miesięcy.**

Pracodawca będzie musiał udzielić odpowiedzi na wniosek w terminie **1 miesiąca** od dnia otrzymania wniosku.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Elastyczna organizacja czasu pracy



Nowe obowiązki dla pracodawców

Pracownik wychowujący dziecko **do 8 r.ż.** będzie mógł złożyć wniosek o zastosowanie do niego **elastycznej organizacji pracy** (tj. pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy/skróconego tygodnia pracy/ pracy weekendowej/ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy).



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Udzielać odpowiedzi na wnioski pracowników **po rozważeniu potrzeb pracownika oraz możliwości pracodawcy**, w tym konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.

Nie uwzględniając wniosku każdorazowo **wskazać przyczynę odmowy**.



Dodatkowe informacje

Naruszenie przepisów o elastycznej organizacji czasu pracy przez pracodawcę będzie traktowane jako wykroczenie i zagrożone odpowiedzialnością wykroczeniową do **30 tys. zł.**

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem wnioskującym o elastyczną organizację pracy, pracodawca będzie musiał udowodnić, że **kierował się innym powodem**.



Ważne terminy

Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku lub przyczynie odmowy **w terminie 7 dni** od dnia otrzymania wniosku.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy



Nowe obowiązki dla pracodawców

W przypadku szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy, pracy na określonym stanowisku lub szkoleń na polecenie pracodawcy, będzie on zobowiązany do przeprowadzenia ich **na swój koszt oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika.**



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Zweryfikować jakie szkolenia przechodzą pracownicy.

Pokryć koszt określonych szkoleń.



Dodatkowe informacje

Czas szkoleń odbywanych poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

Naruszenie przepisów o pokrywaniu kosztów szkoleń zagrożone jest **odpowiedzialnością wykroczeniową do 30 tys. zł.**

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Przerwy w pracy

Nowe obowiązki dla pracodawców

Dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, których dobowy czas pracy:

- **jest dłuższy niż 9 godzin** – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut;
- **jest dłuższy niż 16 godzin** – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut.

Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Zweryfikować treść Regulaminu Pracy.

Dodatkowe informacje

Przerwy przysługujące pracownikom będą wliczane **do ich czasu pracy**.

Nowelizacja Kodeksu Pracy: Ochrona pracowników – rodziców



Nowe obowiązki dla pracodawców

Ochronie przed zwolnieniem będzie podlegał pracownik po złożeniu wniosku o: urlop macierzyński; urlop na warunkach macierzyńskiego; urlop ojcowski; urlop rodzicielski.

Pracodawca nie będzie **mógł prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tymi pracownikami.**



Jakie działania musi podjąć pracodawca?

Weryfikować czy pracownik złożył wniosek o jeden z wymienionych urlopów.



Dodatkowe informacje

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z wymienionymi pracownikami bez wypowiedzenia lub z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy **ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy.**



Ważne terminy

Zakaz rozwiązywania umów obowiązuje na:

14 dni przed rozpoczęciem korzystania 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 urlopu ojcowskiego albo jego części.

Kontakt:



Karolina Schiffter

Adwokat, partner

karolina.schiffter@pcslegal.pl

+ 48 506 745 523



Bartosz Wszeborowski

Adwokat, starszy prawnik

bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl

+ 48 509 500 527



Kinga Ciosk

Aplikant radcowski, prawnik

kinga.ciosk@pcslegal.pl

+ 48 573 788 664