

Alert prawny

Nowelizacja kodeksu pracy Work-life balance

Nowelizacja kodeksu pracy od 26 kwietnia 2023 r.

Najnowsza zmiana Kodeksu pracy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw unijnych, tj.: dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (tzw. dyrektywa „work-life balance”) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Poniżej przypominamy najważniejsze zmiany.

Rekrutacja

Zmianie ulegną m.in. warunki **ustalania czasu trwania umowy o okres próbny**. Już przy jej zawarciu należy przewidzieć, jaką umowę następującą po okresie próbnym strony zamierzają zawrzeć. Wprowadzono mechanizm, który uzależnia długość okresu próbnego od długości docelowej umowy o pracę. W przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę:

- na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, okres próbny może wynosić maksymalnie 1 miesiąc;
- na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 12 miesięcy, okres próbny może wynosić maksymalnie 2 miesiące.

Umowę na okres próbny wynoszący 3 miesiące można zawrzeć tylko, jeśli następną umową będzie umowa na czas określony dłuższy niż rok, albo umowa na czas nieokreślony.

Ponadto, pracodawca musi informować pracowników o **możliwości awansu oraz o wolnych stanowiskach pracy**. Zatrudnieni już pracownicy będą mogli uczestniczyć w nowych rekrutacjach i ubiegać się o wolne stanowiska pracy.

Wypowiadanie umów

Wprowadzony zostaje wymóg **uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony** (podobnie, jak umowy na czas nieokreślony). Pracodawcy, u których działają organizacje związkowe, będą również zobowiązani do zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy na czas określony związku zawodowego reprezentującego pracownika. W niektórych przypadkach zwolnieni pracownicy, którzy byli zatrudnieni na czas określony, będą mieli roszczenie o przywrócenie do pracy (dotąd mieli tylko roszczenie odszkodowawcze).

Nowością jest też obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy na okres próbny, o ile pracownik złoży taki wniosek, powołując się na niedopuszczalne przyczyny wypowiedzenia (jak np. to, że zwrócił się do pracodawcy o bardziej korzystną formę zatrudnienia).

Elastyczna organizacja pracy

Rodzice dzieci do 8. roku życia mogą złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, tj.:

- pracę zdalną;
- obniżony wymiar czasu pracy;
- system czasu pracy – przerywany, skrócony tydzień pracy lub praca weekendowa;
- rozkład czasu pracy – ruchomy lub indywidualny rozkład czasu pracy.

Pracodawca musi rozpatrzyć wniosek z uwzględnieniem zarówno potrzeb pracownika, jak i własnych, takich jak rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, potrzeby firmy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, czy też organizacji pracy. Odmowa uwzględnienia wniosku o elastyczną organizację pracy wymaga uzasadnienia pisemnego lub e-mailowego w ciągu 7 dni.

Nowe urlopy i dni zwolnienia od pracy

Pojawia się nowe **zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej** w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku, płatne w wysokości 50% wynagrodzenia. Zwolnienie może być wykorzystane z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Pracodawca ma obowiązek udzielić zwolnienia na wniosek złożony przez pracownika najpóźniej w dniu zwolnienia.

Kolejną nowością jest wprowadzenie nowego **urlopu opiekuńczego** (bezpłatnego) w wymiarze 5 dni w roku, udzielanego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej wspólnie z pracownikiem, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W myśl nowego przepisu, członkiem rodziny są syn/córka, matka/ojciec lub małżonek pracownika. Pracownik składa wniosek o urlop na piśmie lub elektronicznie, najpóźniej 1 dzień przed rozpoczęciem urlopu opiekuńczego.

Nowelizacja wprowadza również dodatkowy **urlop rodzicielski** (płatny z ubezpieczenia społecznego) dla rodziców dzieci do 6 lat. Pracownik może skorzystać z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, które nie będą mogły być przeniesione na drugiego rodzica. Ta możliwość dotyczy również tych pracowników, którzy od 2 sierpnia 2022 r. byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego.

Nowe obowiązki informacyjne

Znacznie poszerzył się katalog informacji, które pracodawca musi przekazać pracownikowi w związku z zatrudnieniem:

- rozszerzono zakres informacji o warunkach zatrudnienia;
- wprowadzono obowiązek dodatkowych informacji, np. dotyczących ubezpieczenia społecznego, czy też zmiany adresu pracodawcy.

Warunki pracy

Pracownik, który jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, będzie mógł raz w roku wystąpić do pracodawcy z **wnioskiem o zmianę formy lub warunków zatrudnienia**. Wniosek może dotyczyć na przykład zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca musi odpowiedzieć na wniosek nie później niż w terminie 1 miesiąca, i – o ile jest to możliwe – uwzględnić go. W przypadku odmowy, należy wskazać pracownikowi przyczyny.

Wprowadzono również zmiany dotyczące **dodatkowego zatrudnienia**. Pracodawca nie może zabronić pracownikowi dodatkowego zatrudnienia, chyba, że chodzi o działalność konkurencyjną. W takim wypadku, należy zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji.

Nowelizacja modyfikuje też warunki zatrudniania **rodziców wychowujących dzieci do 8. roku życia**. Pracodawca nie może zatrudniać takiego pracownika bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, czy wysłać go w delegację (do tej pory, z tego uprawnienia korzystali rodzice dzieci do 4. roku życia).

Zapraszamy do kontaktu

W razie pytań bądź wątpliwości chętnie przygotujemy dla Państwa szczegółową analizę zmian z uwzględnieniem specyfiki działalności.



Bogusław Kapłon

Partner | Współzarządzający Praktyką Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: boguslaw.kaplon@dzp.pl

M: +48 660 440 321



Agata Mierzwa

Partner | Współzarządzająca Praktyką Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: agata.mierzwa@dzp.pl

T: +48 504 260 694