



Newsletter – zmiany w prawie pracy w 2022 r.

12 lipca 2022 r.

WN
LEGAL

WĄTROBIŃSKI
NARTOWSKI

NEWSLETTER Z PRAWA PRACY

Niniejszy dokument został przygotowany przez kancelarię:

Wątrobiński Nartowski S.K.A.

ul. Olszewskiego 6

25-663 Kielce

Szanowni Państwo,

uprzejmie informujemy, że w dniu 6 czerwca 2022 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt ustawy o zmianie ustawy **Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw („Projekt”)**. Propozycje zmian wynikają z konieczności implementacji przepisów unijnych do polskiego porządku prawnego zawartych w:

- dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186),
- dyrektywie 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 (Dz. Urz. UE. L Nr 188).

Termin na wdrożenie przepisów unijnych upływa odpowiednio 1 sierpnia 2022 r. oraz 2 sierpnia 2022 r. Jest to czas jaki Polska ma na uchwalenie nowych przepisów. Na chwilę obecną trwają prace nad projektem.

Nowelizacja zawiera wiele istotnych zmian. Poniżej przedstawiamy najważniejsze z nich.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

[Kontakt](#)

[umowa o pracę na czas określony]

1. Dotychczas obowiązujące przepisy nie nakładały obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Pracodawca nie musiał także konsultować wypowiedzenia takiej umowy z zakładową organizacją związkową. Wymogi te dotyczyły jedynie umowy o pracę na czas nieokreślony.
2. Nowe przepisy nakładają natomiast na pracodawcę **obowiązek pisemnego zawiadomienia organizacji związkowej**, reprezentującej pracownika o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.
3. Ponadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy**.
4. Niepodanie przyczyny takiego wypowiedzenia czy też podanie nieprawdziwej przyczyny będzie skutkowało **przywróceniem pracownika do pracy**. Dotychczas w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy na czas określony pracownik nie miał możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy, a jedynie o odszkodowanie.

[umowa o pracę na okres próbny]

5. Zasadniczą zmianą w zakresie umowy o pracę na okres próbny jest uzależnienie maksymalnej długości okresu próbnego od planowanego czasu trwania kolejnej zawartej umowy po upływie okresu próbnego.
6. Zgodnie z Projektem umowę o pracę na okres próbny pracodawca będzie mógł zawrzeć na okres:
 - 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
 - 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.
7. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny powyższe okresy, jednakże maksymalnie o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

[Kontakt](#)

8. Ponadto, zmiany dotyczą również kwestii zawarcia kolejnej umowy na okres próbny u tego samego pracodawcy. Kolejne zatrudnienie będzie możliwe **jedynie w sytuacji wykonywania innego rodzaju pracy niż podczas pierwszej umowy.**
9. Dotychczas pracodawca miał możliwość zatrudnienia pracownika ponownie po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli miał on być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

[informacja o warunkach zatrudnienia]

10. Projekt przewiduje **rozszerzenie zakresu informacji** o warunkach zatrudnienia pracownika. Po wejściu w życie zmian pracodawca będzie musiał dodatkowo poinformować pracownika m.in. o:
 - szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę;
 - procedurach udzielania płatnego urlopu;
 - innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia;
 - zasadach pracy w godzinach nadliczbowych oraz wysokości wynagrodzenia wypłacanego za taką pracę;
 - procedurach rozwiązania stosunku pracy;
 - sposobie ustalania długości okresów wypowiedzenia;
 - świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych dostępnych u pracodawcy;
 - zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
 - zasadach przechodzenia ze zmiany na zmianę (w przypadku pracy zmianowej).
11. Informacje o warunkach zatrudnienia będą musiały być przekazywane przez Pracodawcę w formie **pisemnej**. Dozwolone będzie również informowanie pracowników **w formie elektronicznej** pod warunkiem umożliwienia pracownikowi wydrukowania oraz przechowywania udostępnionych w ten sposób informacji.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

Kontakt

[zakaz konkurencji]

12. W przypadku braku umowy o zakazie konkurencji nie będzie można wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika zatrudnionego w innym miejscu pracy lub pozostającego w innym stosunku prawnym będącym podstawą do świadczenia pracy, w tym w szczególności wypowiedzieć umowy o pracę lub rozwiązać jej bez zachowania okresu wypowiedzenia z tej przyczyny.
13. Jednakże w sytuacji, w której pracownik podpisał umowę o zakazie konkurencji, oznacza to, że wyraził zgodę na powstrzymanie się od wykonywania działalności konkurencyjnej lub pracy u innego konkurencyjnego pracodawcy. W związku z tym w razie podpisania umowy o zakazie konkurencji pracownik nadal będzie zobowiązany do przestrzegania zakazu konkurencji.

[wniosek o bezpieczniejsze warunki pracy]

14. Pracownikowi, który wykonywał pracę przez co najmniej 6 miesięcy, w tym również na podstawie umowy o pracę na okres próbny, przysługiwało będzie raz w roku kalendarzowym prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy. Pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia pisemnej odpowiedzi na taki wniosek wraz z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania takiego wniosku.

[zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej]

15. Projekt przewiduje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, jeśli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Pracownik zachowa za ten czas prawo do 50% wynagrodzenia.
16. O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

Kontakt

[szkolenia]

17. Projekt przewiduje przyznanie Pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku w przypadku, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnieniu, że szkolenie takie będzie **nieodpłatne**, będzie **zaliczało się do czasu pracy** i odbywało się w miarę możliwości **w godzinach pracy**.

[elastyczna organizacja pracy]

18. Dla rodziców opiekujących się dzieckiem do 8 roku życia oraz opiekunów, tj. pracowników zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych Projekt przewiduje możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy. Przez elastyczną organizację czasu pracy rozumie się np. telepracę, ruchomy czas pracy, przerywany czas pracy czy system skróconego tygodnia pracy.
19. Wniosek taki trzeba będzie złożyć co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca będzie miał natomiast 7 dni na odpowiedź na złożony wniosek.
20. Pracodawca będzie miał możliwość odmówienia pracownikowi skorzystania z elastycznej organizacji pracy z powodu organizacji pracy lub rodzaju wykonywanej przez niego pracy. W takim przypadku Pracodawca będzie musiał poinformować pracownika (w postaci papierowej lub elektronicznej) o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku.

[urlop opiekuńczy]

21. Projekt przewiduje także wprowadzenie nowej instytucji tzw. urlopu opiekuńczego, który będzie przysługiwał w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym. Urlop ma zapewnić możliwość osobistej opieki oraz wsparcia dla osób będących krewnymi tj. syna, córki, matki, ojca lub współmałżonka lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym. Urlop ten ma na celu pomoc osobie wymagającej wsparcia ze względów medycznych.
22. Urlopu udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

Kontakt

23. Za okres takiego urlopu pracownik nie otrzyma jednak prawa do wynagrodzenia.

[urlop ojcowski]

24. Obecnie pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni. Ze swojego uprawnienia może skorzystać do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.

25. Natomiast na skutek zmiany pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego w okresie **12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka**.

[urlop rodzicielski]

26. Na mocy aktualnie obowiązujących przepisów urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 32 albo 34 tygodni. Projekt przewiduje wydłużenie tych okresów odpowiednio do **41 albo 43 tygodni**. Okres tego urlopu będzie się pomniejszać niezależnie od tego czy wykorzystywać go będzie matka, czy ojciec dziecka. Co więcej, nie będzie możliwości wykorzystania całości urlopu tylko przez jednego rodzica – co najmniej 9 tygodni będzie musiało zostać wykorzystane przez drugiego rodzica.

27. Dotychczas urlop rodzicielski można było wykorzystać jednorazowo w całości albo podzielić go na części. Po nowelizacji, urlop rodzicielski będzie można podzielić co najwyżej na 5 części. Ponadto, Projekt przewiduje, że pracownicy będą mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym czasie, lecz przed zakończeniem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia.

28. Projekt zakłada również, że prawo do urlopu rodzicielskiego nie będzie zależne od pozostawania w zatrudnieniu w dniu porodu.

[dodatkowe uprawnienia rodziców]

29. Projekt przewiduje wydłużenie z 4 do **8 roku** życia dziecka okresu, do ukończenia którego pracodawca **nie może polecać**, bez wyrażenia przez pracownika dobrowolnej zgody, **pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy**.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

Kontakt

[podsumowanie]

30. Zmiany, które wejdą w najbliższym czasie w życie z pewnością będą stanowiły wyzwanie dla pracodawców. Wymagają one zweryfikowania dotychczas stosowanych procedur w przedsiębiorstwach oraz wdrożenia nowych pragmatycznych rozwiązań, które zapewnią nowe prawa pracownikom.
31. W razie pytań lub wątpliwości zapraszamy do kontaktu.

Iwona Bielecka-Latos*

radca prawny / doradca podatkowy

i.bielecka@wnlegal.pl | + 48 576 260 968

*Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku prawo oraz Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie na kierunku Finanse i Rachunkowość. Ukończyła studia doktoranckie w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk oraz podyplomowe studia zamówień publicznych pod patronatem Urzędu Zamówień Publicznych na SGH.

W październiku 2016 r. zdała egzamin na doradcę podatkowego. W marcu 2017 r. złożyła egzamin radcowski, uzyskując najlepszy wynik spośród wszystkich zdających w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Kielcach.

Specjalista z zakresu prawa podatkowego oraz gospodarczego i handlowego (w tym prawa spółek). Posiada wieloletnie doświadczenie w obsłudze prawnej przedsiębiorców – pracowała m.in. w spółce doradczej z tzw. Wielkiej Czwórki oraz międzynarodowej grupie kapitałowej z branży produkcyjnej.

Biegłe mówi po angielsku, niemiecku i hiszpańsku, uczy się włoskiego.

Wątrobiński Nartowski spółka komandytowo–akcyjna

Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS

Kapitał zakładowy 50000 zł wpłacony w całości

KRS: 0000957623, NIP: 9592027315

+48 730 740 950

biuro@wnlegal.pl

wnlegal.pl

Kontakt