



ZMIANY W PRAWIE PRACY

Część 3 z 3

Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy

Kancelaria Radców Prawnych Czapczyński od 2005 r. zapewnia kompleksową obsługę prawną dla średnich i dużych firm o zasięgu ogólnopolskim i międzynarodowym. Jesteśmy 14. największą Kancelarią w województwie Dolnośląskim i Lubuskim według rankingu kancelarii prawniczych Rzeczpospolitej z 2022 r.

POUFNOŚĆ: Dokument ten zawiera informacje poufne, które mogą być również objęte tajemnicą służbową i jest przeznaczony wyłącznie do użytku adresata. Jeżeli nie są Państwo jego adresatem to informujemy, że wszelkie wykorzystanie informacji w nim zawartych, w tym kopiowanie i rozpowszechnianie jego treści jest zabronione.

PRAWA AUTORSKIE: Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim Kancelarii Radców Prawnych Tomasz Czapczyński i został opracowany wyłącznie w celu jego wykorzystania przez odbiorcę w zakresie w nim określonym lub jaki wynika z celu jego sporządzenia lub odrębnych pisemnych ustaleń autora z jego adresatem. Autor nie zezwala, bez uprzedniej pisemnej zgody, na jakiegokolwiek inne wykorzystanie lub udostępnianie dokumentu.

Przedstawiamy kolejną odsłonę poradnika dla pracodawcy, omawiającego nadchodzące zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania pracowników.

Skupimy się na zmianach w zakresie umów o pracę i nowych obowiązkach nakładanych na pracodawców. Przepisy znacząco rozbudowują obowiązki informacyjne pracodawcy przy zawieraniu umowy o pracę oraz wprowadzają małą rewolucję w zakresie umów terminowych.

W tym poradniku:

1. Jedno słowo ma znaczenie – czyli kiedy zostaje nawiązany stosunek pracy?	3
2. Zmiany w umowach o pracę – wzmocnienie pozycji pracownika na umowie terminowej	3
3. Umowa na okres próbny	3
4. Wniosek o zmianę warunków zatrudnienia	5
5. Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia – tylko w przypadku spisania odrębnej umowy	5
6. Nowe obowiązki informacyjne	6
7. Ważne dla pracodawcy – wprowadzenie nowych procedur	7
8. Przepisy przejściowe	8
9. Podsumowanie	8

Jedno słowo ma znaczenie – czyli kiedy zostaje nawiązany stosunek pracy?

Dotychczas obowiązujący przepis mówił o tym, że stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. W wyniku nadchodzących zmian, **niezbędne będzie wskazanie w umowie konkretnego dnia (daty) rozpoczęcia pracy.**

Zmiany w umowach o pracę - wzmocnienie pozycji pracownika na umowie terminowej

Procedowane zmiany mają na celu poszerzenie ochrony pracownika w ramach umów o pracę na czas określony. Zgodnie z wprowadzanymi zmianami na pracodawcę nałożony zostanie obowiązek pisemnego zawiadomienia organizacji związkowej, reprezentującej pracownika o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony. Pracodawca musi również wskazać **uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia**, ponieważ jej niewskazanie może skutkować uznaniem przez sąd wypowiedzenia za bezskuteczne lub jeżeli umowa została już rozwiązana, przywróceniem pracownika do pracy albo zasądzeniem odszkodowania. Zrównują to niemal pozycję pracownika zatrudnionego na umowę na czas nieokreślony z pozycją pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę terminową.

Przepisy przejściowe wskazują, że do umów zawartych oraz wypowiedzianych przed wejściem w życie nowych przepisów stosuje się dotychczasowe regulacje.

Umowa na okres próbny

Umowa na okres próbny jest zawierana na w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Do przepisu wskazującego, że umowę o pracę zawiera się na okres próbny, **nieprzekraczający 3 miesięcy**, ustawodawca dodał **zastrzeżenie**, obligujące pracodawcę już na etapie zawierania umowy na czas próbny

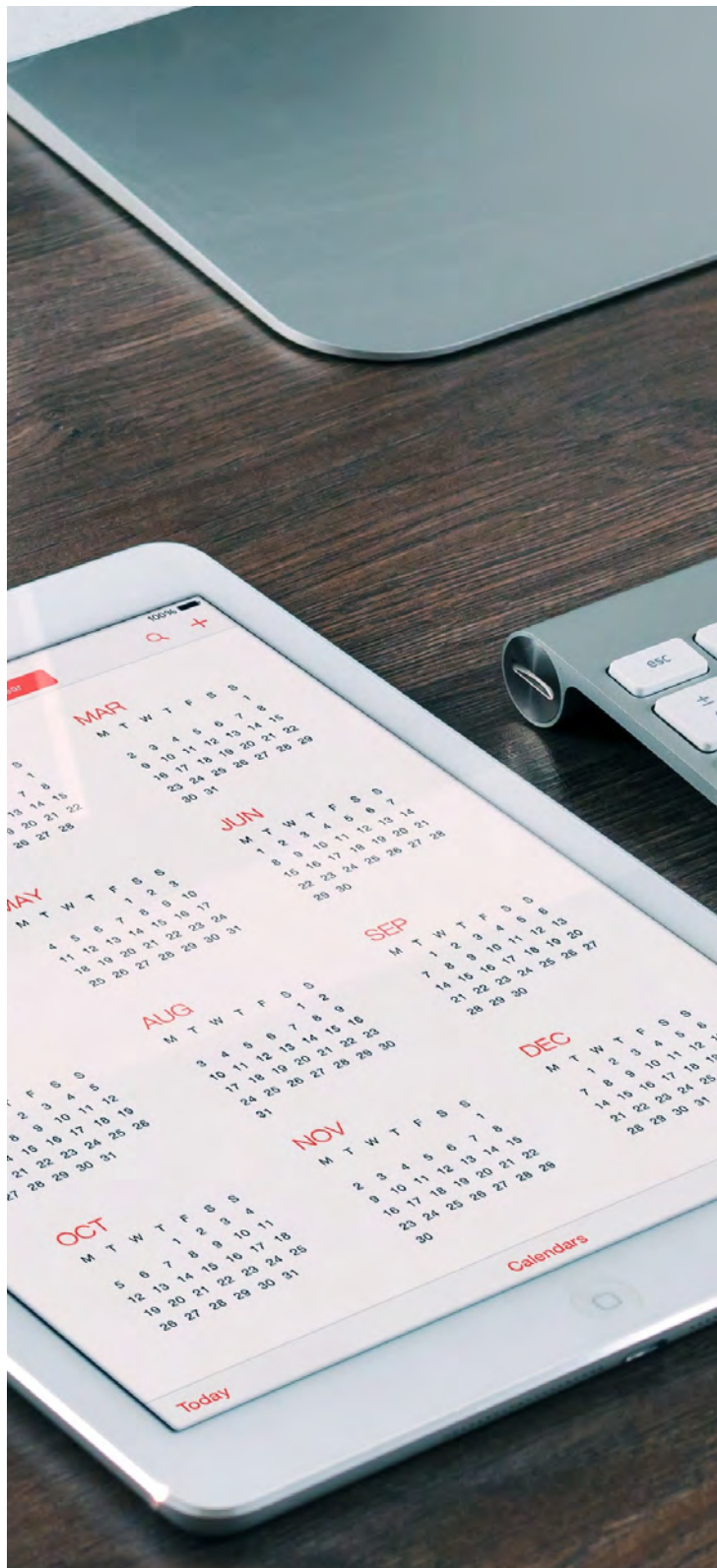
do podjęcia wstępnej decyzji co do długości trwania kolejnej umowy sprawdzanego pracownika - umowy terminowej zawartej po okresie próby.

Tak w przypadku zamiaru zawarcia umowy na czas określony do 6 miesięcy, umowa na okres próbny będzie mogła zostać zawarta na okres do 1 miesiąca. Jeśli pracodawca planuje zawrzeć z pracownikiem umowę na czas określony na okres powyżej 6 miesięcy, jednak mniej niż 12 miesięcy - umowa na okres próbny może zostać zawarta na okres do 2 miesięcy. Pracodawca, który ma zamiar zatrudnić pracownika na czas określony powyżej 12 miesięcy, będzie mógł zawrzeć z pracownikiem umowę na 3-miesięczny okres próbny.

Zmiany mają na celu ochronę pracownika, jednak przysporzą pracodawcy trudności, ponieważ pracownik - w przypadku podjęcia współpracy po okresie próby - z długości trwania umowy na okres próbny będzie mógł wywodzić minimalną długość trwania umowy o pracę na czas określony.

Ponadto dodano zapisy, umożliwiające stronom umowy - ramach indywidualnych uzgodnień - wydłużenie czasu trwania umowy na okres próbny o czas urlopu, oraz o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, co należy ocenić pozytywnie.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, wyłącznie jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.



Wniosek o zmianę warunków zatrudnienia

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, będzie miał prawo do zawnioskowania o zmianę formy zatrudnienia na taką z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, w tym polegającymi na zmianie rodzaju pracy, zmianie rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Uprawnienie do złożenia niniejszego wniosku przysługuje pracownikowi raz w roku kalendarzowym.

Pracodawca powinien w miarę możliwości przychylić się do wniosku pracownika oraz **udzielić mu odpowiedzi nie później niż w terminie miesiąca** od dnia otrzymania wniosku, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika. W razie nieuwzględnienia wniosku, obowiązkiem pracodawcy jest **poinformowanie pracownika o przyczynie odmowy**.

Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia - tylko w przypadku spisania odrębnej umowy

Ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie przepisów, które wprost uniemożliwiają pracodawcy zakazanie pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze z innym podmiotem.

Zakaz ten może zostać wyłączony w przypadku, kiedy strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy na podstawie art. 101¹ §1 kodeksu pracy.



Nowe obowiązki informacyjne

Wprowadzane przepisy nakładają na pracodawcę szereg dodatkowych wymagań związanych z obowiązkami informacyjnymi wobec pracownika, które należy spełnić w ciągu **7 dni** od dnia dopuszczenia pracownika do pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- **innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,**
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,
- obowiązującej **procedurze 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, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- **prawie pracownika do szkoleń**, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych **zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy**,
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
- gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;

Dodatkowo w ciągu 30 dni od dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o nazwie instytucji ubezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym.

Wypełnienie większości z wyżej wymienionych obowiązków informacyjnym może nastąpić poprzez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Informacje mogą zostać przekazane pracownikowi w formie papierowej lub w formie elektronicznej, pod warunkiem, że pracownik będzie miał możliwość ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania pracownikowi.

Poza wskazanymi obowiązkami, związanymi z zawieraniem umowy o pracę, pracodawca dodatkowo jest obowiązany informować pracowników w sposób u siebie przyjęty o:

- możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- możliwości awansu,
- wolnych stanowiskach pracy.



Ważne dla pracodawcy - wprowadzenie nowych procedur

Poza koniecznością dostosowania zakresu informacji dla pracownika do nowych przepisów, konieczne będzie wprowadzenie nowych procedur w działach HR, m.in.:

- procedura rozwiązywania stosunku pracy,
- polityka szkoleniowa.

Warto również zwrócić uwagę na zupełnie nowe obowiązki informowania pracowników o **składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych**, na które składają się:

- składniki wynagradzania inne niż określone w umowie o pracę,
- składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów prawa, postanowień regulaminów czy układów zbiorowych pracy.

Te informacje muszą zostać przekazane pracownikowi w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia świadczenia pracy.

Przepisy przejściowe

Co ważne, do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Natomiast nowe obowiązki informacyjne mają zastosowanie do nowo zawieranych umów oraz do umów obowiązujących. Pracodawca jest zobowiązany do uzupełnienia informacji, o kwestie które wynikają z nowych przepisów w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów:

- na wniosek pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej,
- w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Podsumowanie

Dziękujemy za zapoznanie się z poradnikiem.

Pozostałe części dotyczące:

- nowych przerw, urlopów i uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników

dostępne są na stronie www.tcrp.pl

Klauzula informacyjna

Materiały informacyjne zawarte w niniejszej publikacji są chronione prawem autorskim i nie mogą być rozpowszechniane, powielane i przetwarzane bez zgody Kancelarii Radców Prawnych Tomasz Czapczyński. Wszystkie powyższe uwagi oparte są na projekcie ustawy, nie zaś jej ostatecznym kształcie. Informacje zamieszczone w publikacji mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako porada prawna. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji i czynności, do których odnoszą się treści ujęte w niniejszej publikacji, jak również przed ich zaniechaniem, jej adresat powinien zasięgnąć porady prawnej.

Autorzy

Malwina Rączka - Radca prawny

Dagmara Hopek - Aplikant adwokacki

Aleksandra Wojnarowicz - Prawnik

CZAPCZYŃSKI

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Kancelaria Radców Prawnych
Tomasz Czapczyński

Al. gen. Józefa Hallera 78/2
53-324 Wrocław
Polska



www.tcrp.pl



+48 501 806 431



info@tcrp.pl

Przestrzegamy **praw biznesu**