

# Zmiany w prawie pracy

Chociaż nie została jeszcze ogłoszona ostateczna treść nowych regulacji, trwają prace nad nowelizacją przepisów Kodeksu pracy. Znamy już jednak podstawowe założenia planowanych zmian, które przedstawię poniżej.

Formalnym powodem zmian jest konieczność dostosowania prawa krajowego do dwóch unijnych dyrektyw. Pierwsza z nich nakazuje zrównanie w prawach osób zatrudnionych na podstawie różnych umów o pracę – w tym zwłaszcza umowy o pracę na czas określony. Druga dyrektywa ma na celu zapewnienie dodatkowych uprawnień ojcom zajmującym się dziećmi.

## 1. Korzystanie z przerw od pracy (płatnych)

Obecnie pracownik ma prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, jeśli pracuje przez co najmniej sześć godzin w ciągu doby. Ostatnia wersja projektu przewiduje, że pracownik będzie miał prawo do drugiej 15-minutowej przerwy, jeśli dniówka przekracza 9 godzin, a do trzeciego wolnego kwadransu, jeśli ma przepracować więcej niż 16 godzin.

## 2. Przekazywanie pracownikowi informacji o szkoleniach

Pracodawca będzie miał obowiązek przekazać pracownikowi informację o jego prawie do szkoleń, jeśli je zapewnia, w tym w szczególności o ogólnych zasadach swojej polityki szkoleniowej.

## 3. Przywrócenie do pracy pracowników zatrudnionych poprzednio na podstawie umowy na czas określony

Zwolniony pracownik, którego łączyła z pracodawcą umowa o pracę na czas określony będzie mógł domagać się przed sądem przywrócenia do pracy, jeśli wypowiedzenie jest bezprawne lub niezasadzone. Aktualnie może domagać się jedynie odszkodowania (jego kwota jest zależna od okresu, jaki przepracowała dana osoba u pracodawcy). Ostatnia wersja projektu precyzuje, że jeśli przed wydaniem orzeczenia upłyne termin, do którego miała trwać umowa lub czas do jego upływu jest tak krótki, że niewskazane byłoby przywrócenie, zatrudnionemu przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

## 4. Obowiązek wskazywania przyczyn wypowiedzenia umowy na czas określony

Aktualnie takiego obowiązku nie ma, jednak zgodnie z orzecznictwem europejskim wprowadzenie takiej zmiany było omawiane i zapowiadane od kilku lat. Oznacza to, że w sytuacji ewentualnego sporu z pracownikiem, pracodawca będzie musiał udowodnić w sądzie zasadność i prawdziwość przyczyn wypowiedzenia umowy zawartej w piśmie rozwiązującym umowę.

## 5. Wydłużenie okresu próbnego

Jeśli pracodawca zamierza zawrzeć z nowym pracownikiem umowę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy, ale nie dłuższy niż 12 miesięcy, będzie mógł zawrzeć najpierw umowę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy. Strony mogą jednak wydłużyć tę umowę o dodatkowy miesiąc, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Nowa wersja projektu precyzuje, że takie wydłużenie będzie można zastosować jednokrotnie.

## 6. Określanie miejsca wykonywania pracy

Umowa o pracę ma zawierać informację o „miejscu lub miejscach wykonywania pracy”. Zgodnie z poprzednią wersją projektu umowa mogła też przewidywać, że to sam pracownik określa miejsce wykonywania obowiązków, co było rozwiązaniem oczekiwanym przez wielu pracodawców zatrudniających głównie na podstawie pracy zdalnej. Taka możliwość została usunięta z uwagi na krytyczne opinie. Podkreślano, że mogłoby to wywoływać wątpliwości interpretacyjne dotyczące zasad stosowania w stosunku do takich pracowników przepisów bhp – pracodawca mógłby nie mieć precyzyjnych informacji o miejscu wykonywania obowiązków, a musiałby zapewnić zatrudnionemu bezpieczne warunki.

## 7. Adres pracodawcy w umowie

Jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna, to umowa o pracę ma zawierać adres jej zamieszkania, ale tylko wtedy, gdy taki zatrudniający nie ma siedziby. Poprzednia wersja w praktyce w każdym tego typu przypadku przewidywała obowiązek przedstawiania adresu zamieszkania. Skrytykował to m.in. resort sprawiedliwości, podkreślając, że takie rozwiązanie może budzić wątpliwości w kontekście prawa do prywatności oraz ochrony dóbr osobistych i danych osobowych.

## 8. Wnioskowanie o zmianę warunków lub podstawy zatrudnienia

Pracownik zatrudniony u tego samego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy, zmianę umowy na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła uwagę, że nie jest jasne, czy pracodawca będzie musiał odpowiedzieć (wraz z uzasadnieniem) zarówno wtedy, gdy wniosek nie został uwzględniony, jak i wtedy, gdy go zaakceptowano. Nowe przepisy precyzują, że odpowiedzi udziela się w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku, a w razie jego nieuwzględnienia pracodawca informuje podwładnego o przyczynie odmowy.

## 9. Ochrona zatrudnionych przed zwolnieniem

Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę warunków lub podstawy zatrudnienia, równoległe zatrudnienie w innej firmie lub domaganie się przekazania obowiązkowych informacji o warunkach zatrudnienia nie mogą być przyczyną zwolnienia lub przygotowań do niego oraz działań mających skutek równoważny do zwolnienia. Nie



Adriana Lotolc

Adwokat specjalizujący się w obsłudze branży HoReCa

było jasne, jakie działania mają „równoważny skutek”. Uzasadnienie do projektu ustawy zostało uzupełnione o wyjaśnienie tej kwestii. W polskim porządku prawnym działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której firma nie zawarła kolejnej umowy na czas określony mimo wcześniejszych sugestii, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane (a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał ze wspomnianych praw, czyli np. zawnioskował wcześniej o zmianę rodzaju umowy lub podjął pracę na drugi etat w innej firmie). To bardzo istotne (choć jedynie w uzasadnieniu), bo w razie sporu z pracownikiem pracodawca będzie musiał udowodniać, że nie zawarł z nim kolejnej umowy, a więc doszło do zakończenia współpracy z obiektywnych powodów, a nie z uwagi na to, że np. pracownik wnioskował wcześniej o umowę na czas nieokreślony.

Zgodnie z projektowanymi zmianami zostanie wprowadzony zakaz prowadzenia przygotowań dot. zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikami w ciąży, pracownikami, którzy wystąpili z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części.

## 10. Informowanie o zasadach awansowania

Pracodawca ma przekazywać zatrudnionym informację o „możliwości awansu”. Obecnie pracodawcy nie są zobligowani przepisami prawa do tworzenia procedur awansu. Ich tworzenie jest jedynie dobrą praktyką w dużych organizacjach.

## 11. Zasady korzystania z urlopu opiekuńczego

Wniosek o udzielenie takiego urlopu (5 dni w roku kalendarzowym) można będzie składać w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed jego rozpoczęciem. Termin ten został skrócony, poprzednia wersja projektu przewidywała, że należy go składać co najmniej trzy dni przed rozpoczęciem wolnego. Zmiana jest korzystna dla zatrudnionych, ale może być kłopotliwa dla pracodawców, bo w praktyce częściej mogą być zaskakiwani nagłymi wnioskami o urlop. Będą też mieć mniej czasu na zorganizowanie ewentualnego zastępstwa. Ma to na celu zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek/malżonka) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym wymagającej znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Nowy urlop ma być bezpłatny, za czas przebywania w domu pracownik nie otrzyma wynagrodzenia. Dni wolne wliczą się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## 12. Siła wyższa

Dodatkowo do Kodeksu pracy zostanie wprowadzone 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. Pracownik będzie mógł skorzystać z tego zwolnienia w przypadku niezbędnej, natychmiastowej obecności gdzie indziej. Za czas zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego jak pensja za czas urlopu wypoczynkowego.

## 13. Wydłużenie urlopu rodzicielskiego

Obecnie wynosi on 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie. Każdy z rodziców będzie miał również gwarancję 9 tygodni urlopu, który nie będzie mógł być przeniesiony na drugiego rodzica. Ponadto po zmianach prawo urlopu rodzicielskiego ma być indywidualnym prawem dla każdego z rodziców. Nie będzie uzależnione od wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka. Dodatkowo nowe przepisy wprowadzą 12-mie-

sięczny okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego. Aktualnie ojcowie mają prawo do wykorzystania urlopu ojcowskiego przez 24 miesiące od dnia urodzenia dziecka.

## 14. Elastyczna forma pracy m.in. dla rodziców dzieci do 8 lat

O przyczynach odmowy dotyczącej np. udzielenia pracy zdalnej lub zgody na indywidualny czas pracy pracodawca będzie musiał pisemnie poinformować pracownika. Dziś nie ma takiego obowiązku. Po zmianie przepisów pracodawcy nie będą mogli zlecać – bez zgody pracownika – pracy w nocy, delegacji czy pracy w godzinach nadliczbowych pracownikom opiekującym się dzieckiem do 8 lat. Dziś ta granica to 4 lata.

## 15. Kontrola trzeźwości

Pracodawca, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników. Kontrola trzeźwości nie będzie mogła naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a będzie można ją przeprowadzić przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Wyniki badania pracodawca będzie zobowiązany przechowywać w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, chyba że wyniki badań będą mogły stanowić dowód w sprawie sądowej. W takim przypadku wyniki badań należy będzie przechowywać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

## 16. Praca zdalna

Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dot. wykonywania pracy zdalnej przez pracownika będzie mogło nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i pracownika.

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca zobowiązany będzie uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej złożony przez pracownicę w ciąży oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia (chyba, że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika).

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną m.in. materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, a także zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Planowane zmiany mają wejść w życie z **dniem 1 sierpnia 2022 r.** z wyłączeniem przepisów dot. kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej, które mają zacząć obowiązywać po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

*Stan prawny na dzień 14 lipca 2022.*