

JDP

Alert

Nowelizacja kodeksu pracy Implementacja Dyrektyw UE

kwiecień 2023



Nowelizacja Kodeksu Pracy Implementacja Dyrektyw UE



26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy implementująca Dyrektywy UE, tj. tzw. Dyrektywę o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy oraz tzw. Dyrektywę work-life balance.

Pracodawcy powinni dokonać weryfikacji oraz zmian stosowanej dokumentacji, w szczególności w regulaminie pracy, wzorach stosowanych umów o pracę oraz informacji o warunkach zatrudnienia.

Z nowelizacją wiążą się nowe obowiązki informacyjne. Zmiany dotyczą także urlopów związanych z rodzicielstwem, zasad rozwiązywania umów na czas określony czy zakazu podejmowania działalności dodatkowej.

Zmiany w umowach o pracę

- Obowiązek uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, a w przypadku pracodawców, u których funkcjonują organizacje związkowe – obowiązek przeprowadzania konsultacji.
- Zmiana zasad zawierania umowy o pracę na okres próbny, w szczególności obowiązek wskazywania zamiaru zawarcia kolejnej umowy na czas określony oraz możliwość przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o usprawiedliwione nieobecności pracownika.
- Przyznanie pracownikowi corocznego uprawnienia do wnioskowania o zmianę rodzaju umowy o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

Ważne! Pracodawcy nie mogą już zakazywać pracownikom prowadzenia dodatkowej działalności (chyba że zawrą z nim umowę o zakazie konkurencji).

Rozszerzone uprawnienia urlopowe i dodatkowe przerwy

- 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, podczas którego pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia.
- 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego.
- Zwiększenie wymiaru urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni, których nie można przenieść na drugiego pracownika rodzica.
- Urlop ojcowski można wykorzystać jedynie do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.
- Dodatkowe minimum 15-minutowe przerwy, wliczane do czasu pracy i przeznaczone dla pracowników wykonujących pracę w zwiększonym wymiarze dobowym czasu pracy.

Ważne! Pracownicy będący rodzicami dziecka do 8. roku życia mogą wnioskować o zastosowanie w stosunku do nich **elastycznej organizacji pracy**.



Elektroniczna komunikacja

- Nowelizacja znacznie ułatwiła komunikację z pracownikiem. Pracownicy mogą składać obecnie większość wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej.
- Z kolei informacja o warunkach zatrudnienia może być dostarczana w postaci elektronicznej zamiast papierowej.



Zwiększone obowiązki informacyjne pracodawcy

Pracodawcy w informacji o warunkach zatrudnienia mają obowiązek dodatkowo informować pracowników m.in. o:

- przerwach w pracy,
- obowiązującym wymiarze dobowego i tygodniowego odpoczynku,
- zasadach pracy w godzinach nadliczbowych oraz rekompensaty za taką pracę,
- zasadach dotyczących przemieszczania się pracownika między miejscami wykonywania pracy,
- zasadach przechodzenia ze zmiany na zmianę (w przypadku pracowników zmianowych),
- dodatkowych składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- prawie do szkoleń oraz
- instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenia społeczne.

Kontakt

**dr Joanna Ostojka-Kołodziej**

Adwokat | Counsel Head of
Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl

**Magdalena Bartnik**

Adwokat | Senior Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

**Aleksandra Pisarek**

Associate

aleksandra.pisarek@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym alercie są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani oferty handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w alercie.