Nowelizacja Kodeksu pracy 26 kwietnia 2023

7 kwietnia 2023 r. weszły w życie zmiany w zakresie pracy zdalnej, a już 26 kwietnia wchodzi w życie kolejna duża nowelizacja przepisów Kodeksu pracy wprowadzająca nowe uprawnienia dla pracowników i nowe obowiązki dla pracodawców.

Co trzeba wiedzieć i na co się przygotować?

Czy pracodawcy muszą podjąć jakieś czynności w związku z planowanymi zmianami?

Umowy terminowe – obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia

Na mocy nowych przepisów Kodeksu pracy pracodawca będzie zobowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy również w przypadkach umów o pracę zawartych na czas określony. Ponadto, zgodnie z nowym brzmieniem art. 38 § 1 Kodeksu pracy, w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony pracodawca będzie obowiązany do zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej .

Należy również wspomnieć, że w przypadku odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę na czas określony na drodze sądowej, pracownik będzie mógł się domagać już nie tylko odszkodowania, lecz również przywrócenia do pracy.

Ograniczenia dotyczące zawierania umów na okres próbny

Nowelizacja wprowadziła także nowe ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Dotychczas umowy o pracę na okres próbny nie mogły być jedynie zawierane na okres dłuższy niż 3 miesiące, ani nie mogły być zawarte więcej niż raz z tym samym pracodawcą (poza przypadkami, w których pracownik wykonywałby inną pracę niż na podstawie poprzedniej umowy na okres próbny).

Nowe regulacje wprowadzają dodatkowe obostrzenia w tym zakresie. Umowę o pracę na okres próbny będzie można zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- 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;
- 3 miesięcy – w pozostałych przypadkach.

bakertilly
LEGAL POLAND

Okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony, zgodnie z nowym art. 29 §1 pkt 6 ppkt. b Kodeksu pracy), będzie musiał zostać wskazany w umowie na okres próbny.

Wydłużenie ww. terminów będzie możliwe jednokrotnie (na podstawie odpowiedniego zapisu w umowie), nie więcej jednak niż o 1 miesiąc i tylko jeżeli takie wydłużenie będzie uzasadnione rodzajem pracy.

Strony umowy o pracę będą mogły jednak postanowić o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Obowiązki w związku z wnioskami pracowników o lepsze warunki pracy

Zgodnie z nowym art. 29^3 § 1 Kodeksu pracy, pracownik po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy, w tym również na podstawie umowy na okres próbny, będzie miał prawo do wystąpienia o formę zatrudnienie z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy.

Dalsze przepisy obligują pracodawcę do udzielenia pisemnej odpowiedzi na taki na wniosek w terminie nie przekraczającym jednego miesiąca, a także zakładają, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, wniosek ten uwzględnić. W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca jest obowiązany poinformować pracownika o przyczynie odmowy.

Wystąpienie o zmianę warunków pracy nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Praca u więcej niż jednego pracodawcy

W nowych przepisach Kodeksu pracy uregulowano także kwestię wykonywania przez pracownika pracy dla więcej niż jednego pracodawcy.

Zgodnie z dodanym art. 26^1 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Świadczenie pracy dla innego pracodawcy nie będzie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Obostrzenia te nie obowiązują jednak w zakresie, w jakim pracodawca zawrze z pracownikiem odrębną umowę o zakazie konkurencji (dla swej ważności wymaga ona zachowania formy pisemnej).

Dodatkowe urlopy

Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami pracownicy zyskają prawo do kolejnych urlopów, od 26 kwietnia b.r. pracownikom będą przysługiwały:

- urlop opiekuńczy – 5 dni na opiekę nad członkiem rodziny. Będą mogli z niego skorzystać pracownicy, którzy będą musieli sprawować osobistą opiekę z powodu poważnych względów medycznych nad członkiem rodziny (syn, córka, ojciec, matka, małżonek, małżonka) lub osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym. Urlop opiekuńczy będzie wliczany do okresu zatrudnienia, jednak pracownik nie otrzyma za niego wynagrodzenia.

.

- zwolnienie z powodu siły wyższej – 2 dni. Pracownicy będą mogli z niego skorzystać w przypadku nagłego zdarzenia lub natychmiastowej potrzeby opuszczenia miejsca pracy – za czas zwolnienia zatrudnionym będzie przysługiwać wynagrodzenie w wysokości do 50 proc. pensji obliczanej, jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Korzyści dla pracowników – rodziców

Zgodnie z nowymi przepisami prawo do urlopu rodzicielskiego dla ojca nie będzie uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu.

W ramach urlopu rodzicielskiego wprowadzona zostanie również nieprzenoszalna jego część, w wymiarze maksymalnie 9 tygodni dla każdego rodzica.

Pracownik-rodzic wychowujący dziecko, które nie ukończyło 8 roku życia, będzie mógł złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, która oznacza pracę hybrydową lub zdalną, bądź zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

KONTAKT

Zachęcamy Państwa do kontaktu z naszymi ekspertami w przypadku pytań dotyczących nowych regulacji oraz nowelizacji KP.

Joanna Jędrzejewska
Senior Associate I Radca prawny
joanna.jerzejewska@bakertilly.pl

Natalia Kochańska
Associate
natalia.kochanska@bakertilly.pl

O NAS

Baker Tilly Legal Poland to **kancelaria skoncentrowana na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności**.

Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym i doradczym.

Kancelaria Baker Tilly Legal Poland została zaliczona do **grona najlepszych kancelarii prawnych w rankingu Legal 500** Europe, Middle East & Africa 2023 i wyróżniona w jednej z jej głównych specjalizacji: real estate.

Jako członek grupy doradczej **TPA Poland** oraz niezależny członek **Baker Tilly International**, globalnej sieci oferującej kompleksowe usługi doradcze – Baker Tilly Legal Poland łączy zalety zintegrowanej obsługi „one stop shop" z ekspertyzą tradycyjnej kancelarii prawnej i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

.

NASZE BIURA

Baker Tilly Legal Poland

Biuro w Warszawie
ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polska
tel:+48 22 647 99 00
email: legal@bakertilly.pl

Biuro w Poznaniu:
ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polska
tel: +48 61 630 05 00

Grzegorz Gajda
Partner Zarządzający
Radca prawny
grzegorz.gajda@bakertilly.pl

Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów Baker Tilly Legal Poland i/lub TPA Poland i/lub Baker Tilly TPA.

Baker Tilly TPA, TPA Poland oraz Baker Tilly Legal Poland są nazwami handlowymi odpowiednio TPA Sp. z o.o. Sp.k. oraz
Baker Tilly Woroszylska Gajda Legal Sp.k. Obie firmy są członkami globalnej sieci Baker Tilly International Ltd, w ramach której każda firma członkowska ma odrębną i niezależną osobowość prawną.

bakertilly
LEGAL POLAND