

Nowe obowiązki pracodawcy

Od 26 kwietnia 2023 r. do Kodeksu pracy wprowadzono szereg zmian wynikających z dwóch dyrektyw europejskich: tzw. dyrektywy work-life balance oraz dyrektywy ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Pracodawcy powinny dostosować regulacje wewnętrzne do tych zmian.

Znowelizowano m.in. obowiązek pracodawcy polegający na wydaniu informacji dot. zatrudnienia pracownika wynikający z art. 29 § 3 Kodeksu Pracy. Należy mieć na uwadze fakt, że głównym celem dyrektyw było zagwarantowanie wszystkim pracownikom w UE odpowiedniego stopnia przejrzystości i przewidywalności, co do ich warunków pracy. W ramach dokonanych modyfikacji można wyodrębnić cztery główne obszary: 1) treść umowy o pracę, 2) informacje przekazywane pracownikowi, 3) dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do pracy poza granicami Polski, 4) dodatkowe zatrudnienie pracownika.

Nowa treść umowy o pracę

Aktualnie umowa o pracę powinna określać: strony umowy, rodzaj umowy, datę zawarcia umowy oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. W nowym brzmieniu art. 29 § 1 Kodeksu pracy składniki formalne umowy uzupełniono dodatkowo o dane w postaci adresu siedziby pracodawcy albo adresu zamieszkania w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby. Zmodyfikowany został również katalog warunków pracy i płacy: rodzaj pracy, miejsce lub miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy, w przypadku umowy na okres próbny: a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony (6 miesięcy/co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy), a także postanowienie o wydłużeniu umowy (nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy), w przypadku umowy o pracę na czas określony: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Informacja o warunkach zatrudnienia

Nowelizacja zakłada znaczne rozszerzenie obowiązków informacyjnych pracodawcy. Istotne znaczenie ma moment, w którym pracodawca powinien przekazać pracownikowi określone informacje. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 29 § 3 pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy. Oczywiście nie ma przeszkód, aby pracodawca przekazał pracownikowi te informacje wcześniej, przed dopuszczeniem go do pracy. Co informacje powinny zawierać? Pracownik musi poznać obowiązującą go dobową i tygodniową normę czasu pracy, obowiązującą go dobową i tygodniową wymiar czasu pracy, oraz przysługujące mu przerwy w pracy. I tutaj pojawiają się wątpliwości zarówno pracowników, jak i pracodawców. Czy wpisujemy do informacji wszystkie przerwy przysługujące pracownikom, np. wynikające z przepisów BHP, czy wskazujemy tylko kodeksowe? Zgodnie z nowym brzmieniem art. 134 Kodeksu pracy, liczba przerw w pracy będzie uzależniona od dobowego wymiaru czasu pracownika. Jeżeli: - wynosi on co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, - jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, - jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Przerwy w pracy wliczają się do czasu pracy. Zatem, mając na uwadze brzmienie zarówno zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy, jak i cel ustawodawcy, przekazujemy w informacji o zatrudnieniu ustalenia dot. przerw kodeksowych, oraz dodatkowych np. lunchowej niewliczanej do czasu pracy, a nie tych które wynikają z przepisów BHP. Warto wspomnieć, że osobną informację o zatrudnieniu powinniśmy przygotować dla pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym (przerwa dodatkowa 15 minut na gimnastykę).

Przechodząc dalej do omówienia, co jeszcze powinna zawierać informacja, należy również pracownika poinformować o przy-

sługującym mu 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 (dotyczy pracodawców, u których praca zmianowa jest wykonywana - co akurat jest normą w salonach i serwisach samochodowych). W przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - powinno wskazać się zasady dotyczące przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy, a także inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe. Pracownik powinien także poznać wymiar przysługującego mu płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania. Pracodawca powinien wskazać zasady rozwiązania stosunku pracy, w tym wymogi formalne, 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, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia.

Swoistym novum jest poinformowanie o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy. W związku z tym, pracodawca nie musi informować pracownika o pełnej polityce szkoleniowej. Wystarczy poinformowanie o jej ogólnych zasadach. Również późniejsze zmiany w polityce szkoleniowej będą wymagały poinformowania pracowników, jeśli ich zakresem zostaną objęte ogólne zasady.

Warto przypomnieć, że gdy pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynikających z przepisów prawa, z układu zbiorowego pracy, z porozumienia zbiorowego, z regulaminu lub z umowy o pracę, lub pracownik odbywa szkolenie na polecenie przełożonego to koszt szkolenia ponosi pracodawca, a szkolenie powinno, w miarę możliwości, odbywać się w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się wówczas do czasu pracy. Co więcej, naruszenie tych przepisów przez pracodawcę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika podlegające karze grzywny od 1000 do 30000 zł.

Na końcu należy podać, czy u pracodawcy funkcjonuje układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe, którym pracownik jest objęty, czy obowiązuje regulamin pracy i wynagradzania lub inne akty wewnętrzne zakładowe. Nadto, pracodawca powinien podać adres ZUS, do którego wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę (np. PPK).

Jeżeli u pracodawcy nie ma regulaminu pracy - dodatkowo w informacji o zatrudnieniu podajemy: termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia za pracę, porę nocną oraz przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Pracodawca przekazuje pracownikowi ww. informacje w postaci papierowej lub elektronicznej.

Mając na uwadze powyższe zmiany, pracodawcy rozważają, czy zmiany mają zastosowanie tylko do nowozatrudnionych pracowników, czy także dotychczasowym pracownikom trzeba taką informację uzupełnić. Tymczasem, zgodnie z art. 22 ustawy

nowelizacyjnej, w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, pracodawca na wniosek pracownika (złożony w postaci papierowej lub elektronicznej) uzupełnia informacje o warunkach zatrudnienia o dodatkowe informacje, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia tego wniosku.

Dodatkowe zatrudnienie

Przepis art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców. Co stanowi zresztą wyraz zasady wolności pracy zagwarantowanej także w naszej Konstytucji RP w art. 65. Często pojawiały się wątpliwości czy pracodawca może zakazać pracownikowi podejmowania innego zatrudnienia poza umową o zakazie konkurencji, np. w treści umowy o pracę. Już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2.04.2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 201 przyjął, że: „Postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), gdyż stanowi obejście zakazu wynikającego z art. 1011 § 1 k.p.”. Wprowadzenie do Kodeksu pracy art. 261 rozwiewa te wątpliwości. Zgodnie z jego brzmieniem 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. Jednakże przepisu tego nie stosuje się, gdy strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jak również wtedy, gdy zakaz lub ograniczenia w dodatkowym zatrudnieniu wynika z przepisu szczególnego.

Mając na uwadze fakt, iż 26 kwietnia br. już minął, pracodawcy powinni zweryfikować stosowane u siebie w przedsiębiorstwie wzorce i dostosować je do zmian najszybciej jak to możliwe. ■



Autor:
Małgorzata Miller
radca prawny, M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni, członek
Stowarzyszenia Prawników Rynku Motoryzacyjnego

Adwokat Jerzy Krotoski oraz adwokat Maciej Krotoski
z poznańskiej Kancelarii
M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.
są Członkami WKK

