

## Wybrane zagadnienie - nowelizacja Kodeksu pracy – ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>1.</b> | <p><b>Umowa na okres próbny (zmiana art. 25 k.p.)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Umowę o pracę na okres próbny będzie się zawierać na okres nieprzekraczający 3 miesięcy.</li><li>2. Umowę o pracę na okres próbny będzie jednak zawierana na okres nieprzekraczający:<ul style="list-style-type: none"><li>– 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</li><li>– 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.</li></ul></li></ol> <p>W takich przypadkach strony będą mogły jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to <b>uzasadnione rodzajem pracy</b>.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</li><li>4. W związku z ww. ograniczeniem trwania umów na okres próbny zmianie ulegnie treść umowy o pracę. <b>W przypadku umowy o pracę na okres próbny będziemy określać:</b><ol style="list-style-type: none"><li>a) <b>czas jej trwania</b> lub <b>dzień jej zakończenia</b> 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,</li><li>b) <b>okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony</b> w przypadku, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku.</li></ol></li><li>5. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</li></ol> |
|-----------|---|

2.	<p><b>Rozwiązywanie umowy o pracę na czas określony</b></p> <p>Zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,</li><li>- w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,</li></ul>
3.	<p><b>Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie</b> (nowy art. 26<sup>1</sup> k.p.)</p> <p>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. Przepisu nie stosuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. (umowa o zakazie konkurencji)</li><li>2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej</li></ol> <p>Dodatkowo, zgodnie z nowym art. 29<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy, m.in. jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek umowy o zakazie konkurencji, nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego negatywnych konsekwencji, zwłaszcza stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p>
4.	<p><b>Zmieniona informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia</b> (zmiana art. 29§ 3 k.p.)</p> <p>Przekazywana pracownikowi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- nie później niż w terminie <b>7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy</b></li><li>- przekazywana pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej</li></ul> <p>Pracodawca może przekazać pracownikowi <b>w postaci elektronicznej</b>, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a <b>pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.</b></p> <p>Pracodawca ma poinformować pracownika o:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,</li></ol>

- b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i) wymiarze przysługującego pracownikowi 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,
- j) obowiązujących zasadach 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, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- l) 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,
- m) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia

Informacja z lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić poprzez wskazanie, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Dodatkowo, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Nowe sankcje:

Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli nie poinformuje pracownika w terminie o

	warunkach jego zatrudnienia, naruszając w ten sposób rażąco ww. przepisy.
5.	<p><b>Wysłanie pracownika za granicę (zmiana art. 29<sup>1</sup> k.p.)</b></p> <p>Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub</li> <li>– na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej</li> </ul> <p><b>na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie</b>, pracodawca przekazuje pracownikowi dodatkowo o informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe za granicą mają być wykonywane;</li> <li>2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego;</li> <li>3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego za granicą;</li> <li>4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego za granicą w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy chyba, że wynika to z umowy o pracę;</li> <li>5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;</li> <li>6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.</li> </ol> <p>Poinformowanie pracownika o ww. warunku zatrudnienia może nastąpić przez wskazanie, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiednich przepisów prawa pracy.</p> <p><b>Nowe sankcje:</b>  Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli nie poinformuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w ten sposób rażąco przepisy ww. przepisy.</p>
6.	<p><b>Delegowanie pracowników za granicę (art. 25c ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług )</b></p> <p>Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) odpowiednio aktualizuje informacje o warunkach zatrudnienia z Kodeksu pracy, oraz</li> <li>2) dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;</li> <li>b. dodatku z tytułu delegowania lub przepisach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;</li> </ol> </li> </ol>

	<p>c. linku do oficjalnej strony internetowej prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.</p> <p>Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany. Istnieje obowiązek aktualizacji informacji</p> <p><b>Sankcje:</b> Wykroczeniem będzie niepoinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis.</p>
7.	<p><b>Praca tymczasowa – nowy art. 11c ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</b></p> <p>W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3–3<sup>3</sup> Kodeksu pracy, pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;</li> <li>2) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;</li> <li>3) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.</li> </ol>
8.	<p><b>Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o (art. 94<sup>2</sup> k.p.):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,</li> <li>2) możliwości awansu,</li> <li>3) wolnych stanowisk pracy.</li> </ol>
	<p><b>Nowe wnioski pracowników</b></p>
9.	<p><b>Przejsie do innych, przewidywalnych form zatrudnienia (nowy art. 29<sup>3</sup> k.p.)</b></p> <p>Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może, raz w roku kalendarzowym, wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, w tym polegającymi na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub</li> <li>– o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy</li> </ul>

	<p><b>Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.</b></p> <p>Pracodawca powinien, w miarę możliwości, <b>uwzględnić wniosek pracownika.</b></p> <p>Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w <b>terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.</b></p> <p>Wystąpienie z ww. wnioskiem nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo <b>przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</b></p> <p><i>Z wyjaśnień ministerstwa wynika, iż na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której nie została zawarta ponowna umowa na czas określony, mimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw.</i></p> <p>Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż wskazane powyżej.</p> <p><b>Nowe sankcje:</b></p> <p>Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli nie n udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku.</p>
10.	
	<b>Organizacja pracy</b>
11.	<p><b>Przerwy wliczane do czasu pracy (zmieniony art. 134)</b></p> <p>Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,</li></ol>

	<p>2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,  3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut</p> <p>wliczanych do czasu prac.</p>
12.	<p><b>Szkolenie a czas pracy (art. 94<sup>13</sup> k.p.)</b></p> <p>W przypadku:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– obowiązku pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz</li> <li>– <b>w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego</b></li> </ul> <p>szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. <b>Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.</b></p> <p><b>Nowe sankcje:</b>  Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli narusza ww. przepis o szkoleniach.</p>
13.	<p><b>Dyspozycyjność pracowników - zmiana art. 178 § 2 k.p.</b></p> <p>pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia <b>przez nie 8 roku</b> życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• godzinach nadliczbowych,</li> <li>• w porze nocnej,</li> <li>• w systemie przerywanego czasu pracy,</li> <li>• jak również delegować poza stałe miejsce pracy.</li> </ul> <p>jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia może korzystać jedno z nich,</p>
	<b>Nowe zwolnienia</b>
14.	<b>Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (dodanie art. 148<sup>1</sup> k.p.)</b>

	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.</li><li>2. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do <b>wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia</b>.</li><li>3. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.</li><li>4. Pracodawca będzie obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku <b>najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia</b>. Zdaniem ministerstwa pracownik będzie mógł składać wniosek w każdej dostępnej formie.</li><li>5. Zwolnienie od pracy będzie udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.</li></ol> <p><b>Nowe sankcje:</b> Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli narusza ww. przepis o zwolnieniu od pracy.</p>
15.	<p><b>Urlop opiekuńczy (nowy art. 173<sup>1</sup> k.p.)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie:<ol style="list-style-type: none"><li>a. będącej członkiem rodziny lub</li><li>b. zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,</li></ol>która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, <b>w wymiarze 5 dni</b>.</li><li>2. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.</li><li>3. Urlopu udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</li><li>4. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.</li><li>5. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</li></ol> <p><b>Nowe sankcje:</b></p>



	Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli narusza ww. przepis o urlopie opiekuńczym.
	<b>Uprawnienia rodzicielskie</b>
16.	<p><b>Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich</b> (zmiana art. 177 Kodeksu pracy)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– w okresie ciąży</li> <li>– w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka,</li> <li>– od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części,</li> <li>– od dnia złożenia przez pracownika urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,</li> <li>– od dnia złożenia przez pracownika urlopu ojcowskiego albo jego części,</li> <li>– o dnia złożenia wniosku o urlop rodzicielski albo jego części</li> </ul> <p>do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku</b> pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;</li> <li>2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.</li> </ol> <p>Przepis stosuje się odpowiednio również do <b>urlopu opiekuńczego</b>.</p> <p>Koncepcja przygotowań do zwolnienia pojawiła się w wyroku TSUE w sprawie C-460/06 Paquay i zakazu zwolnienia z pracy od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. W wyroku w motywie 33 Trybunał stwierdził, że „zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka”.</p> <p>Zakaz zaczyna obowiązywać na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części;</li> <li>2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;</li> <li>3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.</li> </ol>

	<b>Uprawnienia rodzicielskie</b>
17.	<p><b>Wnioski o elastyczną organizację pracy (dodanie art. 188<sup>1</sup> k.p.)</b></p> <p>Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Przez elastyczną organizację pracy rozumiemy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– pracę zdalną</li><li>– system czasu pracy: przerywany (art. 139), skróconego tygodnia pracy (art. 143) i pracy weekendowej (art. 144),</li><li>– tzw. ruchome rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub indywidualny rozkład czasu pracy art. 142,</li><li>– obniżenie wymiaru czasu pracy.</li></ul> <p>We wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik ma wskazywać:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;</li><li>2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;</li><li>3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy</li><li>4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.</li></ol> <p>Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy uwzględniając:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także</li><li>• możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</li></ul> <p>Po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – <b>w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</b></p> <p>Ponadto pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana</p>

	<p>okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>Złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż złożenie wniosku o elastyczną organizację pracy.</p> <p><b>Nowe sankcje:</b>  Karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu jeżeli narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy.</p>
18.	<p><b>Urlop rodzicielski uwagi ogólne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rezygnuje się z możliwości składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski. Uchylony zostanie art. 1791 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego).</li> <li>– wnioski pracowników dotyczące uprawnień rodzicielskich będą mogły być składane <b>w postaci papierowej lub elektronicznej</b></li> </ul>
19.	<p>1. Urlop rodzicielski wymiar:  Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie</li> <li>2) 43 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie</li> </ol> <p>Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do odpowiednio:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 65 tygodni</li> <li>2) 67 tygodni</li> </ol> <p>2. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka <b>przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu</b>. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.</p> <p>3. Dodatkowe warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zrezygnowano z minimalnego wymiaru poszczególnych części urlopu,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka.</li> <li>– w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego.</li> <li>– urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż <b>w 5 częściach</b> nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.</li> </ul> <p>4. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie</li> <li>2) 86 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie</li> </ol> <p>Odpowiednio wyższy wymiar będzie przysługiwał rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”.</p>
20.	<p><b>Urlop ojcowski (zmiana art. 182<sup>3</sup> k.p.)</b></p> <p>Proponuje się skrócenie okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy (obecnie są to 24 miesiące) od dnia urodzenia dziecka.</p> <p>Do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie <b>14 roku życia.</b>”</p>
21.	<p><b>Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy (zmiana art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy)</b></p> <p>Z obniżonego wymiaru czasu pracy, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego. Celem tego przepisu jest umożliwienie pracownikowi korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie natomiast obniżało wymiaru urlopu wychowawczego.</p>
22.	<p><b>Nowe wykroczenia w art. 281 k.p.</b></p> <p>Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>— nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29<sup>3</sup> § 3, „,:</li><li>— „narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,</li><li>— narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup>,</li><li>— narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> i art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7,</li><li>— narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup>,</li></ul> <p>- będzie podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.</p>
23.	<b>Art. 46. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia</b>