

ZMIANY W PRAWIE PRACY - CZ. 3

Wdrożenie dyrektywy unijnej w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa work-life balance)



Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych z Powiatu Rybnickiego



Ministerstwo
Sprawiedliwości



Spis treści

Spis treści.....	2
1. Wstęp.....	3
2. Informacje o warunkach zatrudnienia.....	4
3. Umowa o pracę na okres próbny.....	5
4. Równoległe zatrudnienie u innego pracodawcy.....	5
5. Wystąpienie o zmianę rodzaju umowy.....	6
6. Nieodpłatne szkolenia.....	6
7. Zmiana przepisów dotyczących umów na czas określony.....	6
Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - informacje.....	7



1. Wstęp

W ostatnich 2 dekadach model pracy kształtowany był przede wszystkim przez postępującą globalizację i wymóg konkurencyjności. Wyznacznikami wartości pracy stały się efektywność i produktywność. Prowadziło to do stale rosnącego tempa pracy i presji na jej dalszą intensyfikację. Na naszych oczach rynek pracy podlega głębokiej transformacji. Wpływ na zmiany na rynku pracy wywarły pandemia, rosnąca inflacja, znaczne spowolnienie gospodarcze, niepewność geopolityczna ale także przededefiniowanie pracy związane z potrzebą większej elastyczności zatrudnienia, przeniesienie większego akcentu na tworzenie odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego oraz coraz większe znaczenie zachowania równowagi między życiem prywatnym i zawodowym.

Wchodzą w życie dwie duże nowelizacje kodeksu pracy:

1) jedna obowiązuje od 07.04.2023r. dotyczy pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników

2) druga obowiązuje od 26.04.2023r. i wdraża do kodeksu pracy unijne dyrektywy:

- w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, (dyrektywa work-life balance)
- w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa rodzicielska)

To odpowiedź na zmieniające się trendy na rynku pracy, a także wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Przedstawiamy trzecią część przewodnika po najważniejszych zmianach.

2. Informacje o warunkach zatrudnienia

Na mocy nowych przepisów pracownik zyska więcej informacji o warunkach zatrudnienia. Pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej m.in. o:

- początkowym wynagrodzeniu podstawowym i innych elementach składowych wynagrodzenia,
- częstotliwości oraz sposobie wypłacania wynagrodzenia,
- długości płatnego urlopu,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia z jednej zmiany na drugą,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.

Powyższe informacje pracodawcy będą musieli przekazać pracownikowi nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy.

3. Umowa o pracę na okres próbny

Nastąpią zmiany w umowach o pracę na okres próbny. Czas trwania takiej umowy zależeć będzie od tego, jaką umowę firma chce zawrzeć z pracownikiem po tym okresie:

- 1 miesiąc – 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.

Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne, jeżeli ma być on zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Strony będą mogły uzgodnić w ramach umowy o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli takie nieobecności wystąpią w trakcie okresu próbnego.

4. Równoległe zatrudnienie u innego pracodawcy

Pracownik zyska prawo do równoległego zatrudnienia u innego pracodawcy. Obowiązywać będą zakazy zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą a także jego niekorzystnego traktowania z tego tytułu. Pracodawca nadal będzie mógł zakazać pracownikowi wykonywania działalności konkurencyjnej.

5. Wystąpienie o zmianę rodzaju umowy

Pracownik, który wykonuje pracę na rzecz pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy (do tego czasu zalicza się umowa o pracę na okres próbny) zyska prawo do wystąpienia raz w roku o zmianę rodzaju umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku. Brak udzielenia odpowiedzi w terminie na wniosek o zmianę warunków zatrudnienia lub brak podania przyczyny odmowy uwzględnienia wniosku będzie traktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny do 30 000 zł.

6. Nieodpłatne szkolenia

Pracownik zyska prawo do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku. Takie szkolenie będzie wliczało się do czasu pracy. Powinno być także realizowane – w miarę możliwości – w godzinach pracy.

7. Zmiana przepisów dotyczących umów na czas określony

- Wypowiedzenie umowy na czas określony będzie musiało zawierać uzasadnienie;
- Wypowiedzenie umowy na czas określony będzie podlegało konsultacji związkowej;
- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownik będzie mógł ubiegać się o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

Nowe zasady wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony będą miały zastosowanie do już zawartych umów, chyba że zostaną one wypowiedziane przed wejściem w życie nowelizacji.

Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - informacje



Potrzebujesz pomocy prawnej?

Masz pytania, wątpliwości?

Obawiasz się o swoje prawa?

Umów się na bezpłatną poradę z doradcą Stowarzyszenia "DOGMA" i dowiedz się, jak w pełni korzystać ze swoich praw! Nie zwlekaj! Popraw swoją sytuację! Nie wstydź się zwrócić o pomoc! Dzięki bezpłatnym poradom prawnym i obywatelskim Twoja sytuacja może jedynie ulec poprawie.

Zadzwoń i zapisz się na darmową poradę prawną!

Wykaz punktów z aktualnymi numerami telefonów do zapisów można znaleźć na stronie internetowej: <http://www.dogma.org.pl>

Dodatkowe informacje można uzyskać również pod numerem infolinii:
79 88 69 599.

Zachęcamy do śledzenia naszego profilu na Facebooku oraz kanału YouTube.



STOWARZYSZENIE "DOGMA" ZAPRASZA DO PUNKTÓW PORADNICZYCH NA TERENIE POWIATU RYBNICKIEGO:

**Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej
Zespół Szkół Specjalnych (Czerwionka - Leszczyny)
ul. Przedszkolna 1**

Poniedziałek - piątek 13.00 - 17.00

**Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego
Zasadnicza Szkoła Zawodowa
Izby Rzemieśniczej (Rybnik), ul. 3 Maja 18**

Poniedziałek - piątek 16.00 - 20.00

NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA UDZIELANA JEST RÓWNIEŻ W PUNKCIE:

**Starostwo Powiatowe w Rybniku
ul. 3 Maja 31, pokój nr 322 (II piętro)**

Poniedziałek - piątek 8.00 - 12.00

ZAPISY NA PORADY:

- **telefonicznie** - pod numerem: **32 416-13-46**
w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie**:
 - pisząc na adres: pomocprawna@starostwo.rybnik.pl
 - lub zapisując się przy pomocy formularza dostępnego na stronie: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>
- **osobiście** - stawiając się w urzędzie



Ministerstwo
Sprawiedliwości

