

Oskar Sobolewski

Rozdział I. Unijne Dyrektywy – podstawa do zmian w KP

W 2019 r. zostały przyjęte dwie dyrektywy unijne, które zobowiązały Polskę do wdrożenia zmian w przepisach KP. Polski ustawodawca spóźnił się z wdrożeniem przepisów i zmiany, zamiast wejść w życie na początku sierpnia 2022 r., zaczęły obowiązywać dopiero z dniem 26.4.2023 r.

Ustawa z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw:

- 1) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.6.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L Nr 188, s. 79), zwanej dyrektywą 2019/1158, oraz
- 2) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.6.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L Nr 186, s. 105), zwanej dyrektywą 2019/1152.

1. Dyrektywa 2019/1158

Dyrektywa 2019/1158 wprowadza zmiany, których celem jest **dostosowanie przepisów KP** do takiego stanu, żeby zachowana była **równowaga pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym rodziców i opiekunów**.

Ważne

Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe

pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy, przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Przewiduje ona indywidualne prawa związane z:

- 1) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym,
- 2) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Warto zwrócić uwagę na pojęcia zawarte w dyrektywie:

- 1) **urlop ojcowski** – oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki,
- 2) **urlop rodzicielski** – oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem,
- 3) **urlop opiekuńczy** – oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie,
- 4) **opiekun** – oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie,
- 5) **krewny** – oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku, gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie,
- 6) **elastyczna organizacja pracy** – oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

W art. 4 dyrektywy 2019/1158 został opisany **urlop ojcowski**. Państwa UE muszą wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **dziesięciu dni roboczych**, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego **częściowo przed narodzinami dziecka**, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.

Ważne

Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy. Taki urlop przysługuje niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.

Artykuł 5 dyrektywy 2019/1158 definiuje zasady, które opisują urlop rodzicielski dla pracowników i pracownic. Zgodnie z tym przepisem każdy pracownik ma mieć **indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego** w wymiarze czterech miesięcy, który może wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku – maksymalnie 8 r.ż. – który zostanie określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten należy określić mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.

Ważne

Przepisy krajowe muszą przewidywać, że dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie będą podlegały przeniesieniu, co w praktyce oznacza, że w przypadku jego niewykorzystania drugi z rodziców nie będzie mógł z niego skorzystać.

Państwa członkowskie muszą ustalić rozsądny termin, w jakim pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie powinny uwzględnić przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracownik natomiast będzie musiał wskazać we wniosku o urlop rodzicielski **zamierzony początek i koniec urlopu**.

Ważne

Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku.

Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może **odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego** o rozsądny okres. Powodem odroczenia może być fakt, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy będą musieli przedstawić na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.

Państwa członkowskie muszą ponadto wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach i określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca będzie musiał rozpatrzyć takie wnioski i odpowiedzieć na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Ważne

Uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek musi być przedstawione na piśmie, w rozsądnym terminie od otrzymania wniosku.

Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze **pięciu dni roboczych w roku**. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od

odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o **okres rozliczeniowy inny niż rok**, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Ważne

Zgodnie z przepisami dyrektywy 2019/1158 każdy pracownik musi mieć prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

W art. 9 dyrektywy 2019/1158 wskazano, że państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci oraz opiekunowie dzieci do określonego wieku – co najmniej do 8. r.ż. – mieli prawo do występowania z wnioskiem o **elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki**. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawcy w rozsądnym terminie będą musieli rozpatrywać wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiedzieć na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Ważne

Odmowa udzielenia zgody lub decyzja o odroczeniu takiej organizacji pracy będzie musiała być uzasadniona na piśmie.

Jeżeli elastyczna organizacja pracy będzie ograniczona w czasie, pracownik **ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy** po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o **powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu**, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca musi rozpatrywać wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiedzieć na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Ważne

Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym okresy te nie mogą przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

W art. 10 dyrektywy 2019/1158 wskazano, że prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 dyrektywy 2019/1158, lub czas wolny od pracy przewidziany w art. 7, **zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy**. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Państwa członkowskie muszą zapewnić, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pa-

cownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.

Państwa członkowskie muszą określić status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6, lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

W art. 11 dyrektywy 2019/1158 jest mowa o tym, że państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu **zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników** z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.

Zgodnie z art. 12 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu **zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop** przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.

Ważne

Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 dyrektywy 2019/1158, lub skorzystania z takiego urlopu, lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9 dyrektywy 2019/1158, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia.

W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 dyrektywy 2019/1158 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca musi przedstawić uzasadnienie zwolnienia na piśmie. Państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku, gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, mogli przedstawić przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że **zostali zwolnieni z takiego powodu**. Udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.

Państwa członkowskie muszą wprowadzić przepisy dotyczące sankcji za naruszenie przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy 2019/1158 i podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. **Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.**

Dodatkowo państwa członkowskie muszą wprowadzić środki niezbędne do **ochrony pracowników**, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, **przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami** wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie 2019/1158.

Ważne

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w dyrektywie 2019/1158. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie stanowi podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Zakaz takiego obniżenia poziomu ochrony pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych innych niż obowiązujące 1.8.2019 r., pod warunkiem, że spełnione są minimalne wymagania ustanowione w niniejszej dyrektywie.

Do 2.8.2027 r. państwa członkowskie muszą przekazać KE wszelkie informacje dotyczące wdrożenia niniejszej dyrektywy, niezbędne KE do sporządzenia sprawozdania. Informacje te obejmują dostępne zagregowane dane dotyczące korzystania z różnych rodzajów urlopów oraz elastycznej organizacji pracy przez mężczyzn i kobiety zgodnie z niniejszą dyrektywą i mają umożliwić **właściwe monitorowanie i ocenę wdrażania niniejszej dyrektywy**, w szczególności w odniesieniu do **równości płci**.

Komisja Europejska złoży sprawozdanie z tych działań PEiR. W stosownych przypadkach do sprawozdania dołączyć należy wniosek ustawodawczy. Do sprawozdania dołącza się także:

- 1) analizę wzajemnego oddziaływania między różnymi rodzajami urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie, jak również innych rodzajów urlopów ze względów rodzinnych, takich jak urlop adopcyjny, oraz
- 2) analizę prawa do urlopu ze względów rodzinnych przyznawanego osobom prowadzącym działalność na własny rachunek.

Ważne

Dyrektywa 2019/1158 wskazuje, że 2.8.2022 r. straciła moc dyrektywa 2010/18/UE. Niezależnie od uchylenia dyrektywy 2010/18/UE każdy okres lub oddzielne kumulujące się okresy urlopu rodzicielskiego wykorzystane lub przeniesione przez pracownika na podstawie tej dyrektywy przed 2.8.2022 r. mogą zostać odliczone od urlopu rodzicielskiego przysługującego temu pracownikowi na podstawie art. 5 niniejszej dyrektywy.

Przepisy (czyli ustawy i akty ustawodawcze) wdrażające dyrektywę 2019/1158 powinny zostać wdrożone 2.8.2022 r. Polska nie zdążyła wdrożyć zmian w terminie i weszły one w życie z prawie 9-miesięcznym opóźnieniem.

2. Dyrektywa 2019/1152

Celem dyrektywy 2019/1152 jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia oraz zapewnienie zdolności adaptacyjnej na rynku pracy.

W dyrektywie 2019/1152 ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do **każdego pracownika w UE**, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Ważne

Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w dyrektywie 2019/1152 wobec pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących lub należących do jednego przedsiębiorstwa, grupy, podmiotu wlicza się do tej średniej liczby trzech godzin.

Państwa członkowskie mogą wyznaczyć osoby odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą 2019/1152, pod warunkiem, że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować, że **wszystkie lub niektóre z tych obowiązków mają zostać powierzone osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy**. Państwa członkowskie mogą w oparciu o obiektywne względy postanowić, że przepisy rozdziału III dyrektywy 2019/1152 nie będą miały zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych lub innych organów ścigania.

Ważne

Zgodnie ze słowniczkiem definicji zawartym w dyrektywie 2019/1152:

- 1) rozkład czasu pracy oznacza rozkład określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywania pracy,
- 2) godziny i dni rozliczeniowe oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy,
- 3) system czasu pracy oznacza formę organizacji czasu pracy i jego rozkład zgodnie z systemem określonym przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 3 dyrektywy 2019/1152 pracodawca musi przekazać każdemu pracownikowi, na piśmie, **informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą**. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.

W rozdziale drugim w art. 4 dyrektywy 2019/1152 są wymienione obowiązki informacyjne nakładane na pracodawców w zakresie stosunku pracy. Informacje muszą zawierać co najmniej następujące elementy:

- 1) tożsamość stron stosunku pracy;
- 2) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;
- 3) jeden lub obydwa poniższe elementy:
 - a) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony, lub
 - b) krótką charakterystykę lub opis pracy;
- 4) datę rozpoczęcia stosunku pracy;
- 5) w przypadku stosunku pracy na czas określony – spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;
- 6) w przypadku pracowników tymczasowych – nazwy przedsiębiorstw użytkowników, gdy są one znane lub gdy staną się znane;
- 7) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
- 8) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;
- 9) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- 10) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- 11) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- 12) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny – długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmiennej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;
- 13) jeśli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, pracodawca informuje pracownika o:
 - a) zasadzie, że rozkład czasu pracy jest zmienny, o liczbie zagwarantowanych odpłatnych godzinach pracy i o wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te zagwarantowane godziny,
 - b) godzinach i dniach rozliczeniowych, w których pracownik może być zobowiązany do pracy,
 - c) minimalnym okresie uprzedniego powiadomienia, do którego pracownik jest uprawniony przed rozpoczęciem przydzielonej pracy, oraz w stosownych przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 3;

- 14) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;
- 15) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy – nazwę lub nazwy 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.

Niektóre z tych informacji mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących.

W art. 5 dyrektywy 2019/1152 omówione zostały m.in. **sposoby informowania pracowników**. Państwa członkowskie mogą opracować **formularze i wzory dokumentów** i udostępniać je pracownikowi i pracodawcy, w tym na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej lub za pośrednictwem innych odpowiednich środków. Informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo o mających powszechne zastosowanie umowach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne, muszą być powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych, również za pośrednictwem istniejących portali internetowych.

W art. 7 dyrektywy 2019/1152 omówiono zasadniczą i kluczową z perspektywy unijnego (ale nie tylko) rynku zasadę, że w przypadku, gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, to pracodawca musi przekazać dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, przed wyjazdem pracownika. **Dokumenty te muszą zawierać co najmniej następujące dodatkowe informacje:**

- 1) nazwę państwa lub państw, w których praca za granicą ma być wykonywana, oraz przewidywany czas trwania tej pracy,
- 2) walutę, w której będzie wypłacane wynagrodzenie,
- 3) w stosownych przypadkach – świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem przydzielonej pracy,
- 4) informację o tym, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju, a w stosownych przypadkach – informację o warunkach takiego powrotu pracownika.

Państwa członkowskie muszą zadbać o to, aby pracownik delegowany, objęty dyrektywą 96/71/WE, został dodatkowo poinformowany o:

- 1) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego,
- 2) w stosownych przypadkach – o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania,
- 3) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy PEiR 2014/67/UE.

Ważne

O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, przepisy nie będą miały zastosowania, w przypadkach, gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

W rozdziale trzecim dyrektywy 2019/1152, w art. 8, określono **maksymalną długość okresu próbnego**. Jeżeli stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, okres ten nie może przekraczać 6 miesięcy. W przypadku stosunków pracy **na czas określony** długość takiego okresu próbnego musi być **współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy**. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań stosunek pracy **nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego**. Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach, gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.

Zgodnie z art. 9 dyrektywy 2019/1152 pracodawca nie może zabronić pracownikowi **podjemowania pracy u innych pracodawców**, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą. Przepis ten mówi również, że pracodawca nie może gorzej traktować pracownika, który pracuje w innym miejscu w czasie niekolidującym z zatrudnieniem u tego pracodawcy.

Ważne

Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.

W art. 10 dyrektywy 2019/1152 omówione zostały zagadnienia dotyczące minimalnej przewidywalności pracy. W przypadku, gdy schemat pracy pracownika jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, państwa członkowskie muszą zapewnić, aby pracodawca nie wymagał od pracownika wykonania pracy, chyba że spełnione są obydwa poniższe warunki:

- 1) praca ma miejsce we wcześniej ustalonych godzinach i dniach odniesienia oraz
- 2) pracownik został poinformowany przez swojego pracodawcę o przydziale pracy w rozsądnym wcześniejszym terminie, ustalonym zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub krajową praktyką.

Jeżeli nie zostanie spełniony choćby jeden z ww. warunków, **pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy bez niekorzystnych konsekwencji**. Jeżeli państwa członkowskie zezwalają pracodawcy na odwołanie przydziału pracy bez odszkodowania, to muszą podjąć niezbędne środki, zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową, w celu zapewnienia, aby pracownik był uprawniony do odszkodowania, gdy pracodawca odwoła uzgodniony wcześniej przez pracownika przy-

dział pracy po zachowaniu określonego, rozsądnego, wcześniej uzgodnionego z pracownikiem terminu. Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania niniejszego artykułu zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową.

Zgodnie z art. 11 dyrektywy 2019/1152, jeżeli państwa członkowskie dopuszczają stosowanie umów o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę, to muszą wprowadzić co najmniej jeden z poniższych środków zapobiegających nadużyciom:

- 1) ograniczenie stosowania i czasu trwania umowy o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę,
- 2) wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin w oparciu o średnią liczbę godzin przepracowanych w danym okresie,
- 3) inne równoważne środki, które zapewniają skuteczne zapobieganie nadużyciom.

O wprowadzeniu takich środków państwa członkowskie muszą poinformować KE.

W art. 12 dyrektywy 2019/1152 zostały omówione przepisy dotyczące **zmiany rodzaju umowy**. Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby pracownik, który przez co najmniej 6 miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o **formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy**, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą jednak ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule.

Pracodawca musi udzielić pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

Zgodnie z art. 13 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie muszą zapewnić, aby w przypadku, gdy na mocy prawa UE lub prawa krajowego lub umów zbiorowych, pracodawca zobowiązany jest do **przeszkolenia pracownika do pracy**, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Państwa członkowskie muszą zapewnić (zgodnie z art. 16 dyrektywy 2019/1152), aby pracownicy, w tym również pracownicy, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do **skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń** w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

W art. 17 dyrektywy 2019/1152 jest mowa o tym, że państwa członkowskie muszą wprowadzić środki niezbędne do **ochrony pracowników**, w tym będących przedstawicielami pracowników, przed **niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami** wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź

wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Zgodnie natomiast z art. 18 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki chroniące przed zwolnieniem lub jego równoważnikami oraz przed wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w dyrektywie 2019/1152, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych **powodów zwolnienia lub równoważnych środków**.

Pracodawca musi przedstawić te powody na piśmie. Państwa członkowskie muszą także wprowadzić środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku, gdy pracownicy przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, należał do pracodawcy.

Państwa członkowskie mogą przyjąć zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.

Artykuł 19 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia przepisów o sankcjach mających zastosowanie, gdy **naruszone zostaną krajowe przepisy** przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich. Nie ma też wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych UE.

Dyrektywa 2019/1152 powinna zostać wdrożona do 1.8.2022 r., jednak Polska ponownie nie wywiązała się z tego terminu. Ostatecznie weszła w życie z prawie 9-miesięcznym opóźnieniem. Do 1.8.2027 r. KE, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokona przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawi w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie.

Podstawa prawna:

- art. 4 – 6, 9 – 12 dyrektywy 2019/1158,
- art. 3 – 5, 7 – 12, 16 – 19 dyrektywy 2019/1152.

Oskar Sobolewski

Rozdział II. Nowe obowiązki informacyjne pracodawców w związku ze stosunkiem pracy i inne zmiany w umowach o pracę

Jednym z ważniejszych wyzwań w ramach ZmKP23 jest zasadnicza zmiana związana z obowiązkami informacyjnymi, polegająca na rozszerzeniu zakresu informacji, jakie pracodawcy muszą przekazywać pracownikom. Zmiana ta będzie wymagała dostosowania i przygotowania dodatkowych dokumentów. To szczególnie ważne, bo równolegle wielu pracodawców wdraża przepisy dotyczące pracy zdalnej, które obowiązują od 7.4.2023 r., oraz badania trzeźwości, które weszły w życie 21.2.2023 r.

1. Treść umowy o pracę

Przed nowelizacją, zgodnie z art. 29 § 1 KP, umowa o pracę określała strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Natomiast w wyniku wejścia ZmKP23 art. 29 § 1 KP został zasadniczo rozbudowany i otrzymał następujące brzmienie:

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę 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 jaki strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2² KP, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³ KP;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Zgodnie z przyjętą zmianą treść umowy o pracę ma być szersza niż obecnie. **Umowa będzie musiała zawierać informacje o:**

- 1) stronach umowy;
- 2) siedzibie pracodawcy a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresie zamieszkania;
- 3) dacie jej zawarcia;
- 4) warunkach pracy i płacy w tym w szczególności:
 - a) rodzaju pracy,
 - b) miejscu lub miejscach wykonywania pracy,
 - c) wynagrodzeniu za pracę odpowiadającemu rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - d) wymiarze czasu pracy,
 - e) dniu rozpoczęcia pracy;
- 5) w przypadku umowy o pracę **na okres próbny**:
 - a) czasie jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
 - b) okresie, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, a także postanowieniu o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę **na czas określony** – czasie jej trwania lub dniu jej zakończenia.

Rodzaj pracy może być określony w umowie przez **wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności**, które mają być wykonywane

przez pracownika. W przepisach KP było to już określone, w związku z tym polski ustawodawca nie musiał dostosowywać regulacji w tym zakresie do postanowień dyrektywy 2019/1152. Obowiązywał również przepis mówiący o tym, że niezbędnym elementem umowy o pracę jest także **wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy**, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Taka regulacja pozostaje zatem spójna z wymogiem dyrektywy 2019/1152, aby informacja o zasadniczych aspektach stosunku pracy zawierała wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, oraz wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie.

Ważne

Zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b dyrektywy 2019/1152 państwa muszą wprowadzić obowiązek informowania pracowników przez pracodawców o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Informacje te obejmują np. miejsce pracy. W Polsce nie ma możliwości nieokreślenia miejsca wykonywania pracy. Jeżeli miejsce wykonywania pracy nie może być określone ściśle, pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem określa miejsce wykonywania pracy jako konkretny obszar geograficzny. W związku z tym nie było konieczności wdrożenia regulacji stanowiącej, iż w określonych sytuacjach pracownik ma swobodę określania swojego miejsca pracy. W przypadku pracy zdalnej zastosowanie będą miały szczegółowe regulacje obejmujące nowe przepisy funkcjonujące od 7.4.2023 r.

Ważną zmianą w tym przepisie jest zmiana wyrazu „**termin**” rozpoczęcia pracy, na „**dzień**” rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 pkt 5 KP). Termin w praktyce nie musi oznaczać konkretnej daty. Dzień oznacza natomiast konkretny dzień kalendarzowy. W związku z tą zmianą wprowadzono również zmianę w art. 26 KP, określającym termin nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Zmiany w art. 26 KP są powiązane ze zmianami w art. 29 KP. W wyniku wejścia w życie ZmKP23 „**termin określony w umowie**” został zastąpiony zwrotem „**dzień określony w umowie**”. Ponadto w tym przepisie zrezygnowano ze sformułowania „a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy”. Zgodnie z art. 29 § 1 KP określenie dnia rozpoczęcia pracy mieści się w zawartym w tym przepisie katalogu minimum treści, które muszą być zawarte w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 5 KP). **Zatem nie jest możliwe, żeby dzień rozpoczęcia pracy nie został określony w umowie o pracę.**

Kolejna istotna zmiana polega na rozwinięciu przepisu dotyczącego warunków przepisu o **okresie próbnym** poprzez dodanie do niezbędnych elementów takiej umowy obowiązku określenia **czasu trwania lub dnia jej zakończenia** oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienia o przedłużeniu tej umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W przypadku zamiaru zawarcia po umowie o pracę na okres próbny umowy o pracę na czas określony trwającej krócej niż 12 miesięcy, w umowie o pracę na okres próbny trzeba będzie podawać również okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Dodanie w art. 29 § 1 pkt 6 KP stanowi realizację wymogu art. 4 ust. 2 lit. g dyrektywy 2019/1152, który stanowi o obowiązku informowania pracownika o czasie trwania i warunkach okresu próbnego. Uwzględnia również sytuację, kiedy strony stosunku pracy postanowią o przedłużeniu okresu próbnego o czas urlopu, a także o czas usprawiedliwio-