

## **WDROŻENIE PRZEPISÓW WORK-LIFE BALANCE**

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE ("Dyrektywa Work-Life Balance") oraz Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej ("Dyrektywa ws. Stabilności Pracy") (razem "Dyrektywy") wymagają od państw członkowskich UE wprowadzenia do lokalnych porządków prawnych licznych zmian z zakresu prawa pracy. W dniu 9 marca 2023 roku, po długim procedowaniu projektu, Sejm przyjął ostateczny tekst ustawy o zmianie Kodeksu Pracy i niektórych innych ustaw, który implementuje postanowienia Dyrektyw do polskiego porządku prawnego ("Nowelizacja"). Nowelizacja czeka już tylko na podpis Prezydenta i publikację w Dzienniku Ustaw. Przepisy Nowelizacji wejdą w życie po upływie 21 dni od dnia ich publikacji.

Poniżej przedstawiamy podsumowanie najważniejszych zmian wynikających z Nowelizacji i ich konsekwencji dla pracodawców.

### **Zmiany w zakresie nawiązywania, rozwiązywania oraz treści umów o pracę**

#### **Zmiany w zakresie obowiązku informacyjnego dla nowych pracowników**

Nowelizacja znacznie rozszerza katalog informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia do pracy. Przede wszystkim katalog informacji rozszerzony został o informację na temat szczegółów związanych z organizacją czasu pracy pracownika oraz świadczeń pieniężnych i rzeczowych przysługujących pracownikowi, innych niż określone w umowie o pracę. W kontekście tego ostatniego punktu należy zauważyć, że wskazanie poszczególnych benefitów rzeczowych w takiej informacji oznacza, że staną się one elementem warunków zatrudnienia i dla zmiany w zakresie tych świadczeń będzie co do zasady wymagane porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

### **Zmiany w umowach o pracę na okres próbny**

Nowelizacja przewiduje szereg zmian w zakresie umów o pracę na okres próbny. Po pierwsze, zmieni się maksymalny czas, na jaki taka umowa będzie mogła być zawarta. Maksymalny okres umowy na okres próbny nie będzie już (tak jak jest obecnie) jednakowy we wszystkich przypadkach, ale będzie zależał od tego, jaką umowę strony zamierzają zawrzeć po zakończeniu okresu próbnego. Dodatkowo, jeżeli zamiar stron będzie obejmował zawarcie umowy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy, trzeba będzie wyraźnie to wskazać w umowie na okres próbny.

I tak, umowa o pracę na okres próbny, zgodnie z Nowelizacją, będzie mogła być zawarta na następujące maksymalne okresy:

- 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy;
- 3 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony co najmniej 12 miesięcy lub umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z Nowelizacją, będzie istniała możliwość jednokrotnego wydłużenia okresu próbnego wynoszącego do 2 miesięcy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Kolejną zmianą w zakresie umów na okres próbny będzie możliwość postanowienia w umowie, że czas jej trwania przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

### **Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne warunki pracy**

Zgodnie z Nowelizacją pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy (z wyjątkiem pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny) będzie przysługiwało prawo do złożenia raz w roku wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub wniosku o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Ta druga zmiana może w szczególności dotyczyć zmiany rodzaju pracy lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca zobowiązany będzie w miarę możliwości uwzględnić taki wniosek, a w razie jego nieuwzględnienia będzie musiał poinformować pracownika o przyczynie odmowy.

### **Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy**

Nowelizacja przewiduje, że pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy (w tym pracy zdalnej). Pracodawca w ciągu 7 dni obowiązany jest do poinformowania pracownika o uwzględnieniu wniosku albo przyczynie odmowy jego uwzględnienia, po wzięciu pod uwagę kryteriów wskazanych w Nowelizacji (takich jak konieczność zapewnienia normalnego toku pracy).

Powyższe uregulowanie uzupełnia regulację pracy zdalnej, która wejdzie w życie 7 kwietnia 2023 roku, dlatego warto wziąć je pod uwagę przy opracowywaniu regulaminów pracy zdalnej.

## **Działalność dodatkowa pracowników**

Zgodnie z Nowelizacją pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą (lub świadczenia pracy na innej podstawie). Nowelizacja wyłącza zatem możliwość zakazywania pracownikom wszelkiej działalności dodatkowej, niezależnie od jej zakresu i charakteru. Zakaz działalności dodatkowej będzie mógł natomiast dotyczyć wyłącznie pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego lub sytuacji, w których zakaz łączenia różnych stanowisk wynika z samych przepisów prawa.

Ustawodawca nie przewidział innych wyjątków od wspomnianego zakazu, opartych chociażby o konieczność ochrony zdrowia pracowników (która może dotyczyć np. pracy na kilku etatach u różnych pracodawców) lub unikania konfliktu interesów – mimo, że taka możliwość została wprost przewidziana przez Dyrektywę. Rozwiązanie takie należy ocenić jednoznacznie negatywnie jako dalece nieracjonalne. Należy spodziewać się, że pracodawcy będą próbowali znaleźć sposób, żeby uniemożliwić pracownikom podejmowanie dodatkowej aktywności zawodowej powodującej oczywisty i rażący konflikt interesów, nawet jeśli może nie być to zgodne z literalnym brzmieniem nowych przepisów.

## **Zmiany w zakresie zasad wypowiedzania umów o pracę**

### ***Wypowiedzanie umów o pracę na czas określony...***

Zasady wypowiedzania umów o pracę na czas określony zostały przez Nowelizację zrównane z zasadami wypowiedzania umów na czas nieokreślony. Jest to jedna z najistotniejszych zmian wprowadzanych przez Nowelizację, ponieważ oznacza ona, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy na czas określony pracodawca będzie musiał wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Do tej pory obowiązek wskazania przyczyny występował wyłącznie w odniesieniu do umów na czas nieokreślony.

### ***... i okres próbny***

W odniesieniu do umów na okres próbny generalne zasady pozostają niezmiennione (to jest pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy), jednakże jeżeli pracownik zatrudniony na podstawie takiej umowy będzie uważał, że jego umowa została rozwiązana z powodu wymienionej w ustawie niedozwolonej przyczyny albo też (jak się wydaje, bo przepisy Nowelizacji są w tym zakresie niejasne) nie doszło do zawarcia kolejnej umowy, której zamiar zawarcia określono w umowie na okres próbny, będzie mógł złożyć do pracodawcy wniosek o wskazanie z jakiej przyczyny jego umowa została rozwiązana lub nieprzedłużona.

### ***Zmiana ciężaru dowodu***

W przypadku kwestionowania przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy o pracę i podniesienia zarzutu, że zastosowanie znalazła jedna z niedozwolonych przyczyn wypowiedzenia wskazanych w Nowelizacji (w tym, przykładowo, świadczenie przez pracownika pracy na rzecz innego podmiotu niekonkurencyjnego), to pracodawca będzie musiał udowodnić, że kierował się powodami innymi niż powody niedozwolone.

## **Nowe zwolnienia od pracy i urlopy**

### **Zwolnienie od pracy w pilnych sprawach rodzinnych**

Pracownikom będzie przysługiwało zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub

wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika. Takie zwolnienie będzie przysługiwało w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego, a pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia zwolnienia na wniosek zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Za okres zwolnienia pracownik będzie zachowywał prawo do połowy wynagrodzenia.

### **Urlop opiekuńczy**

Nowelizacja wprowadza nowy rodzaj urlopu – urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop opiekuńczy będzie przysługiwał w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym, a za jego czas pracownikowi nie będzie przysługiwało wynagrodzenie.

### **Urlop rodzicielski**

Na podstawie Nowelizacji zwiększeniu ulegnie wymiar urlopu rodzicielskiego: z 32 do 41 tygodni w przypadku urodzenia się jednego dziecka przy jednym porodzie oraz z 34 tygodni do 43 tygodni w przypadku urodzenia się większej liczby dzieci. Urlop rodzicielski będzie przysługiwał obojgu rodzicom, jednak każdemu z rodziców będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni tego urlopu, które to prawo nie będzie mogło być przeniesione na drugiego rodzica. Urlop rodzicielski będzie udzielany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

### **Wzmocniona ochrona macierzyństwa**

Nowelizacja wzmocnia ochronę pracowników w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, a także w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego albo części tych urlopów. W szczególności, Pracodawca nie będzie mógł w tym okresie nie tylko wypowiedzieć ani rozwiązać umowy, ale także prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy. Zgodnie z uzasadnieniem Nowelizacji, przez prowadzenie przygotowań należy rozumieć podjęcie decyzji o zwolnieniu oraz działań przygotowawczych do zwolnienia takich jak poszukiwanie i prognozowanie zastąpienia pracownika.

## KONTAKTY

**Agnieszka Janicka**  
Partner

**T** +48 22 627 11 77  
**E** agnieszka.janicka  
@cliffordchance.com

**Grzegorz Nowaczek**  
Advocate

**T** +48 22 627 11 77  
**E** grzegorz.nowaczek  
@cliffordchance.com

**Aleksandra Ulatowska**  
Legal Adviser

**T** +48 22 627 11 77  
**E** aleksandra.ulatowska  
@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Niniejsza publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2023

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.