

# Nowelizacja Kodeksu pracy w 2023 roku

wybrane zmiany w teorii i w praktyce...

Łódź, 27 września 2024 roku

## Wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektyw unijnych:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie **przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy** w Unii Europejskiej - dalej dyrektywa 2019/1152
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie **równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE - dalej dyrektywa 2019/1158 (dyrektywa work life balance).

Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy obowiązująca od 26.04.2023 r.

# Zmiany w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy

## Umowa o pracę na okres próbny

w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika  
i możliwości jego zatrudnienia w celu  
wykonywania określonego rodzaju pracy.

Zawiera się na okres **nieprzekraczający 3 miesięcy** z zastrzeżeniem, że może ona trwać dłużej jeżeli **strony uzgodniły** w umowie o pracę, że umowę tę **przedłużą się** o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Umowę zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) **1 miesiąca** – w przypadku **zamiaru** zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- 2) **2 miesięcy** – w przypadku **zamiaru** zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**.

W przypadku zawarcia umowy na okres próbny nieprzekraczający 1 lub 2 miesięcy strony mogą **jednokrotnie** wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny powyższe okresy, nie więcej jednak niż o **1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione **rodzajem pracy**.

**Ponowne zawarcie** umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania **innego rodzaju pracy**.

*(!) Obecnie brak możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.*

## Treść 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 który strony mają **zamiar** zawrzeć umowę o pracę na czas określony,
- c) postanowienie o **wydłużeniu umowy**, nie więcej jednak niż **o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione **rodzajem pracy**.



# Umowa na okres próbny

| Zamiar zawarcia umowy na czas określony na okres: | Maksymalny czas trwania umowy na okres próbny |  |  |
|---|---|--|--|
| < 6 miesięcy                                      | >1 miesiąc                                    | Możliwość <b>jednokrotnego</b> wydłużenia <u>w umowie</u> o pracę okresu próbnego, nie więcej niż o <b>1 miesiąc</b> , jeśli jest to uzasadnione <b>rodzajem pracy</b> | Możliwość <b>wydłużenia</b> okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej <b>nieobecności</b> pracownika w pracy - jeśli strony <b>przewidziały</b> taką możliwość w umowie o pracę. |
| > / = 6 miesięcy<br>< 12 miesięcy                 | >2 miesiące                                   |  |  |
| = / > 12 miesięcy                                 | 2 - 3 miesiące                                |  |  |

## A w praktyce...

**Czy po 3-miesięcznym okresie próbnym można zawrzeć umowę na czas określony na okres krótszy niż 12 miesięcy, a po umowie o pracę na okres próbny wynoszący 1 miesiąc można zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony?**

**Co w sytuacji przedłużenia czasu trwania umowy na okres próbny przy braku w umowie zapisu o możliwości przedłużenia umowy na okres próbny – rodzaj umowy?**

**Egzekwowanie znowelizowanych przepisów?**

## zamiar = zobowiązanie?

"zamiar" pracodawcy zatrudnienia pracownika po umowie o pracę na okres próby na umowę o pracę na czas wskazany w tej umowie (w tym również na czas nieokreślony) może ulec zmianie w trakcie trwania umowy na czas próbny, a jej długość, pomimo konieczności zawarcia w tym zakresie stosownej deklaracji przez pracodawcę i pracownika, nie determinuje okresu trwania kolejnej umowy o pracę.

*(Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy)*

# Umowa o pracę na czas określony

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać **33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać **trzech**.

Uzgodnienie między stronami **w trakcie trwania** umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, **nowej umowy** o pracę na czas określony.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy

uważa się, że pracownik, odpowiednio **od dnia następującego** po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę **na czas nieokreślony**.

*(!) Nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu.*

Wskazanych limitów **nie stosuje** się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu **zastępstwa** pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze **dorywczym lub sezonowym**,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres **kadencji**,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże **obiektywne przyczyny** leżące po jego stronie

- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego **okresowego zapotrzebowania** i jest **niezbędne** w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Pracodawca **zawiadamia** właściwego okręgowego inspektora pracy,  
w formie pisemnej lub elektronicznej,  
o zawarciu umowy o pracę, przekraczającej limit 3/33,  
wraz ze wskazaniem **przyczyn** zawarcia takiej umowy,  
w terminie **5 dni roboczych** od dnia jej zawarcia.

Wykroczenie podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.



## Treść i forma umowy o pracę

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) termin **dzień** rozpoczęcia pracy;

## Treść i forma umowy o pracę c.d.

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 który strony mają **zamiar** zawrzeć umowę o pracę **na czas określony**, a także postanowienie o **wydłużeniu umowy**, nie więcej jednak niż **o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione **rodzajem pracy**.

7) w przypadku umowy o pracę na czas **określony** – **czas jej trwania lub dzień jej zakończenia**.

## Treść umowy o pracę – warunki pracy i płacy

| Dotychczasowy stan prawny: | Stan prawny po nowelizacji:   |
|----------------------------|---|
| Miejsce wykonywania pracy  | Miejsce <b>lub miejsca</b> wykonywania pracy  |
| Termin rozpoczęcia pracy   | <b>Dzień</b> rozpoczęcia pracy*   |
| Brak regulacji             | <p style="text-align: center;"><b>W przypadku umowy o pracę na okres próbny:</b></p> <p style="text-align: center;">a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o <b>przedłużeniu</b> umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności</p> <p style="text-align: center;">b) okres, na który strony mają <b>zamiar</b> zawrzeć umowę o pracę na czas określony (6 miesięcy/co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy), a także postanowienie o <b>wydłużeniu umowy</b> (nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy)</p> |
| Brak regulacji             | <b>W przypadku umowy o pracę na czas określony:</b> czas jej trwania lub dzień jej zakończenia  |

## Dzień rozpoczęcia pracy a święto?

### Art. 26 Kodeksu pracy

Stosunek pracy nawiązuje się w ~~terminie~~ dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, ~~a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.~~

„Przepis art. 26 Kodeksu pracy **nie uzależnia** powstania stosunku pracy od jej **faktycznego rozpoczęcia** przez pracownika. Co do zasady, nie ma zatem przeszkód do przyjęcia, że dniem rozpoczęcia stosunku pracy stanowiącym o nawiązaniu stosunku pracy jest **dzień wolny od pracy**”.

\*wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 stycznia 2017 r., III AUa 2337/15;

\*wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2007 r., II PK 56/07.

## Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę

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:

- **zmianę rodzaju umowy** o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony
- **bardziej przewidywalne i bezpieczne** warunki pracy, w tym polegające na zmianie **rodzaju pracy** lub zatrudnieniu w **pełnym wymiarze czasu pracy**.

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

*Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.*

## Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę - c.d.

Pracodawca powinien, w miarę możliwości,  
**uwzględnić** wniosek pracownika.

Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej  
**odpowiedzi na wniosek**, biorąc pod uwagę **potrzeby** pracodawcy  
i pracownika, **nie później niż w terminie 1 miesiąca**  
od dnia otrzymania wniosku.

W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca **informuje**  
pracownika o **przyczynie odmowy**.

## Dopuszczalność świadczenia pracy u więcej niż jednego pracodawcy

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.

### **Wyjątki:**

- 1) prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jak również świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (**zakaz konkurencji**);*
- 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.*

## Rozwiązanie stosunku pracy

- 1) na mocy **porozumienia stron**;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę **za wypowiedzeniem**);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia**);
- 4) z **upływem czasu**, na który była zawarta.



Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio **w sobotę** lub w **ostatnim dniu** miesiąca.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**.

## Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się **z upływem tego okresu**, a przed jego upływem może być rozwiązana **za wypowiedzeniem**.

**Okres wypowiedzenia** umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

**3 dni** robocze, jeżeli okres próbny **nie przekracza** 2 tygodni;

**1 tydzień**, jeżeli okres próbny jest **dłuższy** niż 2 tygodnie;

**2 tygodnie**, jeżeli okres próbny wynosi **3 miesiące**.

*Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie**. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia **za czas, do upływu którego umowa miała trwać**.*

## Rozwiązanie umowy na okres próbny – nowe uprawnienie

Jeżeli pracownik **uważa**, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na **okres próbny za wypowiedzeniem** albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było:

- jednoczesne pozostawanie przez niego w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy z innym podmiotem,
- wystąpienie do pracodawcy o udzielenie mu informacji dotyczących warunków zatrudnienia
  - skorzystanie z prawa do zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy

może, **w terminie 7 dni** od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy, złożyć **wniosek** w postaci papierowej lub elektronicznej o **wskazanie przyczyny** uzasadniającej to oświadczenie.

## Rozwiązanie umowy na okres próbny – nowe uprawnienie

Pracodawca **udziela** pracownikowi **odpowiedzi** na wniosek, w postaci **papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni** od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

W przypadku potwierdzenia jednej ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ([art. 18<sup>3e</sup> § 3 k.p.](#)).

## Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony i nieokreślony

**Okres wypowiedzenia** umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od **okresu zatrudnienia** u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **krócej niż 6** miesięcy;
- 1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 6** miesięcy;
- 3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 3 lata**.

*Do okresu zatrudnienia, o którym mowa powyżej, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.*

## Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony i nieokreślony

W oświadczeniu pracodawcy o **wypowiedzeniu umowy** o pracę zawartej na **czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę **bez wypowiedzenia** powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca** wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte **pouczenie** o przysługującym pracownikowi **prawie odwołania** do sądu pracy.

## Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony i nieokreślony

*„Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle **konkretne i precyzyjne**, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu.*

*Podana przyczyna powinna być dostatecznie **skonkretyzowana i jasna** przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe”.*

**Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2022 r. (III PSK 256/21)**

## Większa ochrona pracownika przed zwolnieniem z pracy

- wystąpienie przez pracownika z **wnioskiem o zmianę**: rodzaju umowy o pracę na czas nieokreślony, rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy
- jednoczesne pozostawanie w **stosunku pracy** z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy (z wyłączeniem zakazu konkurencji)
  - nie może stanowić przyczyny** uzasadniającej:
    - wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę,
    - przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia,
    - zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.



## Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę

Za **przygotowanie** do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę można uznać np. zamieszczenie na portalu internetowym ogłoszenia o pracę na stanowisko zajmowane przez pracownika.

Za **działanie mające skutek równoważny** z rozwiązaniem umowy o pracę uznaje się np. nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony, pomimo sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane

(dyrektywa 2019/1152 oraz uzasadnienie do projektu ustawy nowelizacyjnej)

## Odwrócony ciężar dowodu

Pracodawca musi udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż wskazane powyżej.

W przypadku stwierdzenia naruszenia pracownik ma **prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

## Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę

O **zamiarze wypowiedzenia** pracownikowi umowy o pracę zawartej **na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia **na piśmie** reprezentującą pracownika **zakładową organizację związkową**, podając **przyczynę** uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa **uważa**, że wypowiedzenie byłoby **nieuzasadnione**, może **w ciągu 5 dni** od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy **umotywowane zastrzeżenia**.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, **pracodawca podejmuje decyzję** w sprawie wypowiedzenia.

## W czasie okresu wypowiedzenia...

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może **zwolnić** pracownika **z obowiązku świadczenia pracy** do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje **prawo do wynagrodzenia**.

W okresie **co najmniej dwutygodniowego** wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 2 dni robocze** - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 3 dni robocze** - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia *(także w przypadku jego skrócenia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników)*

## Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

Pracownik może wnieść **odwołanie od wypowiedzenia** umowy o pracę do **sądu pracy**.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej **na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest **nieuzasadnione** lub **narusza przepisy** o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - **stosownie do żądania** pracownika

- orzeka o **bezskuteczności wypowiedzenia**, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o **przywróceniu** pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o **odszkodowaniu**.

*\* Dotychczas (za wyjątkiem pracowników „chronionych”), wyłącznie możliwość odszkodowania.*

## Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę c.d.

Sąd pracy może **nie uwzględnić** żądania pracownika uznania wypowiedzenia za **bezskuteczne** lub **przywrócenia** do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest **niemożliwe** lub **niecelowe**; w takim przypadku sąd pracy orzeka o **odszkodowaniu**.

Jeżeli przed wydaniem orzeczenia **upłynął termin**, do którego umowa o pracę zawarta **na czas określony** miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na **krótki** okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie**.

## Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę c.d.

### Wysokość odszkodowania

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia **za okres** od 2 tygodni do 3 miesięcy, **nie niższej** jednak od wynagrodzenia za okres **wypowiedzenia**.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę **zawartej na czas określony**, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, **do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.**

## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

**Art. 52 § 1 Pracodawca** może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia **z winy pracownika** w razie:

- 1) **ciężkiego naruszenia** przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę **przestępstwa**, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika **utraty uprawnień** koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy **po zasięgnięciu opinii** reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa **wyraża swoją opinię** niezwłocznie, **nie później jednak niż w ciągu 3 dni**.



## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia c.d.

**Art. 53 § 1** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (**bez winy pracownika**):

1) jeżeli **niezdolność** pracownika do pracy **wskutek choroby** trwa:

a) **dłużej niż 3 miesiące** - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy **krócej niż 6 miesięcy**,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (9 m-cy) gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy** lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana **wypadkiem przy pracy** albo **chorobą zawodową**;

2) w razie **usprawiedliwionej nieobecności** pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej **dłużej niż 1 miesiąc**.

## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia c.d.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie może** nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania **opieki nad dzieckiem** - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na **chorobę zakaźną** - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie może** nastąpić **po stawieniu** się pracownika do pracy w związku z **ustaniem przyczyny** nieobecności.

Pracodawca **powinien w miarę możliwości** ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie **6 miesięcy od rozwiązania umowy** o pracę bez wypowiedzenia, z powyższych przyczyn, **zgłosi** swój powrót do pracy **niezwłocznie** po ustaniu tych przyczyn.

## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia c.d.

Art. 55 § 1. **Pracownik** może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane **orzeczenie lekarskie** stwierdzające **szkodliwy wpływ** wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca **nie przeniesie** go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 1<sup>1</sup>. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się **ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków** wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na **piśmie**, z podaniem **przyczyny uzasadniającej** rozwiązanie umowy.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy **przez pracodawcę za wypowiedzeniem**.

## Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje **wynagrodzenie** za czas pozostawania bez pracy, **nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.**

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, któremu brakuje nie więcej niż **4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego**, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;

albo z pracownicą w okresie **cięży** oraz w okresie **urlopu macierzyńskiego** lub **od dnia złożenia** przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu,

**wynagrodzenie** przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

**A w praktyce...**

# Obowiązki informacyjne pracodawcy

## (!) Obowiązek informacyjny pracodawcy

**Art. 29 § 3 pkt 1** Pracodawca informuje pracownika w postaci **papierowej lub elektronicznej**: nie później niż **w terminie 7 dni** od dnia **dopuszczenia pracownika do pracy**, co najmniej o:

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej **normie** czasu pracy,
- 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,

# Postać papierowa lub elektroniczna

Zgodnie z art. 78<sup>1</sup> ustawy z 23.04.1964 r. Kodeks cywilny, do zachowania elektronicznej **formy** czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go **kwalifikowanym podpisem elektronicznym**. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Jednak forma elektroniczna **nie jest tym samym** co postać elektroniczna.

Ilekcroć w Kodeksie pracy mowa o postaci elektronicznej, kwalifikowany podpis elektroniczny nie jest wymagany. Jako wystarczające uważa się przesłanie skanu dokumentu pisemnego lub wiadomości e-mail.



## Wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

*„Od strony praktycznej wymieniona w Kodeksie pracy „postać elektroniczna” mieści się (zawiera się) w „formie dokumentowej” w rozumieniu Kodeksu cywilnego.*

*Z dochowaniem formy dokumentowej będziemy mieć bowiem do czynienia w przypadku dokumentu w postaci tekstowej z podpisem powielanym mechanicznie (np. facsimile, kopia faksowa, zeskanowana), w postaci audialnej lub audiowizualnej,*

*a także wiadomości elektronicznej (mailowej lub sms-owej) zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość”.*

## (!) **Obowiązek informacyjny pracodawcy c.d.**

- 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,

## (!) **Obowiązek informacyjny pracodawcy c.d.**

- 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 i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- 2) 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 pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

## (!) Obowiązek informacyjny pracodawcy c.d.

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, może nastąpić przez **wskazanie** w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich **przepisów prawa pracy** oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Informacje pracodawca może przekazać pracownikowi w **postaci elektronicznej**, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich **wydrukowania** oraz przechowywania, a **pracodawca zachowa dowód** ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

*(!) W dalszym ciągu zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.*

## (!) Obowiązek informacyjny pracodawcy c.d.

**Art. 29 § 3<sup>2</sup>** Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o **zmianie adresu** swojej **siedziby**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – **adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni** od dnia zmiany adresu.

**Art. 29 § 3<sup>3</sup>** Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, 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.

## Przepisy przejściowe

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 KP, **w terminie 3 miesięcy** od dnia złożenia tego wniosku.

## Ochrona pracownika przed zwolnieniem z pracy

wystąpienie do pracodawcy o udzielenie **informacji o warunkach zatrudnienia** lub ich **zmianie**

**nie może stanowić przyczyny** uzasadniającej:

- wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę,
  - przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia,
  - zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

## (!) Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika Art. 281 § 1 Kodeksu pracy

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

**2a) nie informuje** pracownika **w terminie**  
o warunkach jego zatrudnienia, naruszając przepisy w sposób rażący

**2b) nie udziela** pracownikowi **w terminie** w postaci papierowej  
lub elektronicznej **odpowiedzi** na wniosek lub nie informuje  
o **przyczynie odmowy** uwzględnienia wniosku *(zmiana rodzaju umowy o pracę  
na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające  
na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy).*

**5d)** narusza przepisy dotyczące pokrywania  
przez pracodawcę **kosztów szkoleń,**

- **podlega karze grzywny** od 1000 zł do 30 000 zł.



# Nowe przywileje pracownika

## Art. 148<sup>1</sup> Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

§ 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.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w **pierwszym wniosku** o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. **Pracodawca jest obowiązany udzielić** zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania** z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, 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.

**Czy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia zwolnienia?**

## Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Czy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia zwolnienia?

**Pracodawca jest obowiązany udzielić** zwolnienia od pracy, na wniosek

zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania** z tego zwolnienia.

## Art. 167<sup>2</sup>. Urlop na żądanie

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.

Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody.

(wyrok SN z 16.09.2008 r., [II PK 26/08](#), OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36)

W wyjątkowych przypadkach pracodawca może nawet odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie

(wyrok SN z 22.11.2018 r., [II PK 199/17](#), LEX nr 2580542).

**Na skorzystanie ze zwolnienia od pracy  
z powodu działania  
siły wyższej jest potrzebna  
zgoda pracodawcy.**

## Wynagrodzenie za czas zwolnienia

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości **połowy wynagrodzenia**, obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

## Art. 173<sup>1</sup> Urlop opiekuńczy

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze **5 dni**, 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.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się **syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka**.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika **dniami pracy**, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się **na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż **1 dzień przed rozpoczęciem** korzystania z tego urlopu.

§ 5. 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.

Art. 173<sup>2</sup>. Okres urlopu opiekuńczego **wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



(art. 173<sup>3</sup> KP) Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego będzie objęty **szczególną ochroną stosunku pracy** od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu w przewidzianym prawnie terminie, to jest na dzień przed jego rozpoczęciem. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł:

- wypowiedzieć (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy) ani rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi w okresie ochronnym, chyba, że zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy tego pracownika i reprezentująca go **zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę**.
- w tym czasie prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z chronionym pracownikiem

Naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym stanowi  
**wykroczenie przeciwko prawom pracownika**,  
podlegające karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł  
[art. 281 § 1 pkt 5b](#) Kodeksu pracy

## Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej bez zgody pracownika

Zgodnie z art. 178 § 2 Kodeksu pracy, **pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia** nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni z powyższego uprawnienia może skorzystać jedno z nich.

## Dodatkowe przerwy w pracy

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- 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.

Ww. przerwy wlicza się do czasu pracy.

***Dziękuję za uwagę...***

*Inspektor pracy  
Aneta Niwińska-Wcisłek*