

Nowelizacja Kodeksu pracy 26 kwietnia 2023 Informacja o warunkach zatrudnienia

W związku z nowelizacją Kodeksu Pracy i kolejną zmianą, która zacznie obowiązywać 26 kwietnia dotyczącą między innymi warunków zatrudnienia, poniżej prezentujemy najważniejsze regulacje w tym zakresie.

Według stanu prawnego na dzień sporządzenia tego materiału, zgodnie z treścią 29 Kodeksu pracy pracodawca informuje nowo zatrudnionego pracownika w ciągu **7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę** o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy (a obowiązek taki ma pracodawca zatrudniający przynajmniej 50 pracowników) to musi poinformować dodatkowo o:

- porze nocnej;
- miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia;
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Nowelizacja – więcej informacji

Zgodnie z treścią art. 1 pkt 6 b) ustawy z dnia 9 marca o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw (dalej jako: „Ustawa”), pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika **w postaci papierowej lub elektronicznej**, co najmniej o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;

- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- 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;
- 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;
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- 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;

- 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.

Nie ulega zmianie termin przekazania tej informacji, mianowicie, wynosi on **7 dni**, ale termin ten biegnie od dnia **dopuszczenia pracownika do pracy**. Termin 7 dni będziemy więc liczyć od pierwszego dnia, w którym pracownik zaczął świadczyć pracę, a nie jak dotychczas – od dnia zawarcia umowy o pracę.

Dodatkowo, w terminie **30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**, pracodawca będzie zobowiązany do przekazania pracownikowi informacji o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do której 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.

Poza tym, pracodawca informuje pracownika:

- o nowym adresie swojej siedziby lub nowym adresie zamieszkania w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającą siedziby w ciągu 7 dni od dnia zmiany adresu, oraz
- o zmianach warunków zatrudnienia określonych w informacji o warunkach zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, ale nie później niż w dniu zastosowania do pracownika nowych warunków zatrudnienia lub objęcia układem zbiorowym pracy/innym

porozumieniem zbiorowym (nie dotyczy to przypadku, gdy zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych, a przepisy te zostały wskazane w informacji przekazywanej pracownikowi).

Jakie czynności powinien podjąć pracodawca w związku ze zmianą stanu prawnego?

Każdy pracodawca powinien zweryfikować, jaką treść ma stosowana w zakładzie pracy informacja o warunkach zatrudnienia. Należy dostosować jej treść do wprowadzanych zmian.

Warto przygotować sobie również **wzór „uzupełniającej” informacji o warunkach zatrudnienia**. Zgodnie z art. 22 ustawy nowelizującej, w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca, na wniosek pracownika, ma obowiązek uzupełnić informacje, które do tej pory nie były uwzględniane w informacji o warunkach zatrudnienia, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Konsekwencje

Zgodnie z przepisami Ustawy, kto nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3[2] i 3[3] oraz art. 29[1] § 2 i 4, podlega karze grzywny **od 1000 do 30 000 zł**.

KONTAKT

Zachęcamy Państwa do kontaktu z naszymi ekspertami w przypadku pytań dotyczących nowych regulacji oraz nowelizacji KP.



Joanna Jędrzejewska

Senior Associate I Radca prawny
joanna.jedrzejewska@bakertilly.pl



Natalia Kochańska

Associate
natalia.kochanska@bakertilly.pl



O NAS

Baker Tilly Legal Poland to kancelaria skoncentrowana na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności.

Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym i doradczym.

Kancelaria Baker Tilly Legal Poland została zaliczona do **grona najlepszych kancelarii prawnych w rankingu Legal 500 Europe, Middle East & Africa 2023** i wyróżniona w jednej z jej głównych specjalizacji: real estate.

Jako członek grupy doradczej **TPA Poland** oraz niezależny członek **Baker Tilly International**, globalnej sieci oferującej kompleksowe usługi doradcze – Baker Tilly Legal Poland łączy zalety zintegrowanej obsługi „one stop shop” z ekspertyzą tradycyjnej kancelarii prawnej i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów Baker Tilly Legal Poland i/lub TPA Poland i/lub Baker Tilly TPA.

www.bakertilly.pl

Baker Tilly TPA, TPA Poland oraz Baker Tilly Legal Poland są nazwami handlowymi odpowiednio TPA Sp. z o.o. Sp.k. oraz Baker Tilly Gajda Legal Sp.k. Obie firmy są członkami globalnej sieci Baker Tilly International Ltd, w ramach której każda firma członkowska ma odrębną i niezależną osobowość prawną.

NASZE BIURA

Baker Tilly Legal Poland

Biuro w Warszawie

ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polska
tel.: +48 22 647 99 00
email: legal@bakertilly.pl

Biuro w Poznaniu:

ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polska
tel.: +48 61 630 05 00



Grzegorz Gajda
Partner Zarządzający
Radca prawny
grzegorz.gajda@bakertilly.pl