

Nowe obowiązki informacyjne od sierpnia 2022 r.

Kolejne zmiany, na jakie muszą przygotować się pracodawcy, dotyczą nowych obowiązków informacyjnych. Zdecydowanie rozszerzony został zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika.

Po zmianach przepisów pracodawcy będą zobowiązani do poinformowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o (dla Państwa wygody tekst dotyczący nowych obowiązków został pogrubiony):

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy (a zatem nie tylko norma, lecz także wymiar czasu pracy),**
- c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy (obejmuje to również przerwy niewliczane do czasu pracy, dodatkowo warto zwrócić uwagę na zmianę przepisów w postaci dodatkowej przerwy w przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy przekracza 9 godzin)**
- 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,**
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – **zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (konsekwencja możliwości wskazania w umowie o pracę kilku miejsc wykonywania pracy),**
- h) innych niż określone w umowie o pracę **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 procedurach jego przyznawania i ustalania,

j) obowiązującej **procedurze 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, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,

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 sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.

Dodatkowo, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do **pracy pracodawca informuje 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 to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

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.

Pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianie jego warunków zatrudnienia 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.

Co istotne, wszystkie powyższe informacje pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Zmianie ulegną również obowiązki informacyjne pracodawcy w przypadku kierowania do pracy za granicę na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe za granicą mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego za granicą;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego za granicą w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy chyba, że wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

Z kolei pracodawcy delegujący pracowników z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;
- 2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
- 3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

Pewnej modyfikacji ulegną także obowiązki informacyjne pracodawcy wobec całej załogi. I tak, pracodawca będzie obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.

Nowością jest zatem obowiązek informowania o możliwości awansu.