

Wyjaśnienie prawne w sprawie nowej informacji o warunkach zatrudnienia w szkole od 26 kwietnia 2023 r., o której mowa w art.29 §3 Kodeksie pracy

Informacja o warunkach zatrudnienia jest podstawowym dokumentem, który otrzymuje nowo zatrudniony pracownik szkoły.

Od 26 kwietnia obowiązują obszerne zmiany w Kodeksie pracy, które dotyczą m.in. szerszego niż dotychczas informowania o warunkach zatrudnienia. Zmiany te dotyczą nauczycieli oraz pracowników niepedagogicznych i nakładają na dyrektorów dodatkowe obowiązki wynikające z art. 29 §3 Kodeksu pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy, będąca efektem wdrożenia m.in. unijnej dyrektywy 2019/1152, rozszerza informację o warunkach zatrudnienia i zmienia termin jej doręczenia pracownikom.

Obowiązująca informacja o warunkach zatrudnienia do 26 kwietnia 2023 r.

Do 26 kwietnia 2023 roku art. 29 § 3 Kodeksu pracy regulował zakres obowiązku informowania pracowników o warunkach zatrudnienia.

Zgodnie z nim pracodawca informował pracownika na piśmie, nie później niż 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;
- a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – 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.

Do 26 kwietnia 2023 roku pracodawca miał obowiązek przekazać informacje o warunkach zatrudnienia lub jego zmianie na piśmie Pracodawca powinien to uczynić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian.

Rozszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia po 26 kwietnia 2023 r.

Zmieniony przepis art. 29 §3 Kodeksu pracy zakłada zmianę dotyczącą zakresu obowiązkowej informacji dodatkowej związanej z zatrudnieniem.

Jedną z ważnych ze zmian przepisów dotyczących informacji o warunkach zatrudnienia jest to, że do 25.04.2023 r. należało ją przekazać w terminie 7 dni od momentu zawarcia umowy, natomiast po zmianach jest to termin 7 dni od momentu dopuszczenia pracownika do pracy.

Ponadto z dniem 26 kwietnia 2023 r. rozszerzono Informację o warunkach zatrudnienia oprócz lub w miejsce niektórych elementów wymienionych powyżej (obowiązujące do 25.04.2023 r.), obejmuje również informacje o:

- 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 określone w umowie o pracę 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 procedurach jego przyznawania i ustalania;
- 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, 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.

Taką informację otrzymają nowi pracownicy, natomiast w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie przepisów, tj. od 26 kwietnia 2023 r. pracodawca (szkoła lub placówka) jest zobowiązana – na wniosek pracownika – do stosownego uzupełnienia (zaktualizowania) stosowanych przez niego informacji dodatkowych w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przez pracownika. **Oznacza to, że tej czynności nie wykonuje dyrektor szkoły lub placówki z urzędu.**

Nowe przepisy nie przewidują generalnego obowiązku uzupełniania wszystkich informacji o warunkach zatrudnienia o dodatkowe dane. Taka aktualizacja jest obowiązkowa tylko w przypadku, gdy pracownik po wejściu w życie nowelizacji, tj. od 26.04.2023 r. złoży wniosek o taką informację uzupełniającą.

Aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia będzie obowiązkowa, ale jedynie:

- w przypadku pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie nowelizacji,
- na wniosek tych pracowników złożony papierowo lub elektronicznie.

Pracodawca (szkoła/placówka) nie będzie musiał aktualizować dotychczasowych informacji o warunkach zatrudnienia, jeżeli pracownik nie złoży takiego wniosku.

Termin na dostosowanie informacji wyniesie wtedy **3 miesiące** od dnia otrzymania wniosku pracownika. Aktualizacja będzie polegała na uzupełnieniu dotychczasowych informacji. Nie będzie konieczne sporządzenie całej informacji. Wystarczy jedynie **podanie brakujących treści**.

Poniżej porównanie tabelaryczne treści informacji o warunkach zatrudnienia według starego i nowego stanu prawnego.

Informacja o warunkach zatrudnienia – do 25 kwietnia 2023 r.	Informacja o warunkach zatrudnienia – od 26 kwietnia 2023 r.
obowiązująca pracownika dobową i tygodniową normą czasu pracy (w przypadku nauczycieli podawana jest wyłącznie norma tygodniowa)	

-	<p>obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy (w przypadku nauczycieli podawany jest jedynie wymiar tygodniowy)</p> <p>przysługujące pracownikowi przerwy w pracy,</p> <p>przysługujący pracownikowi dobowy i tygodniowy odpoczynek</p> <p>zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią</p> <p>zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę (w przypadku pracy zmianowej)</p> <p>zasady dotyczące przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy)</p> <p>przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe (inne niż uzgodnione w umowie o pracę)</p>
wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego	<p>wymiar przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego</p> <p>(jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi informacji - zasady jego ustalania i przyznawania)</p>
obowiązująca pracownika długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę	<p>obowiązujące zasady rozwiązania stosunku pracy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> wymogi formalne, długość okresów wypowiedzenia, termin odwołania się do sądu pracy <p>(jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji - sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia)</p> <p>prawo pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia (w szczególności ogólne zasady polityki szkoleniowej pracodawcy)</p>

układ zbiorowy pracy, którym pracownik jest objęty	układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe, którym pracownik jest objęty (w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwa takich organów lub instytucji)
pora nocna*	
częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę	miejsce, termin, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia*
miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia *	
przyjęty sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy*	

* Te informacje przekazuje się tylko wtedy, gdy pracodawca (szkoła lub placówka) nie ma obowiązku przyjmowania regulaminu pracy.

Oznacza to, że nauczycielom zatrudnianym od 26 kwietnia 2023 r., **dyrektor ma obowiązek doręczyć w postaci pisemnej lub elektronicznej znacznie poszerzoną informację o warunkach zatrudnienia**, szczegółowo wymienioną w art. 29 §3 Kodeksie pracy.

Nowa informacja o warunkach zatrudnienia wydawana jest nowo zatrudnianym nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym. W przypadku nauczycieli i pracowników niepedagogicznych, których zatrudnienie trwało w dniu 26 kwietnia 2023 r. informacja wydawana jest na wniosek - art. 22 ust. 1 ustawy z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Oznacza to, że **uzupełnienie dotychczasowych informacji o warunkach zatrudnienia o nowe treści następuje wyłącznie na wniosek pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie zmian.**

Przepisy nie wprowadzają terminu, w jakim pracownik może wystąpić z takim wnioskiem, co oznacza, że pracownicy, którzy w dniu 26 kwietnia 2023 r. pozostawali w zatrudnieniu, mogą w każdym czasie wystąpić z wnioskiem o uzupełnienie informacji o warunkach zatrudnienia.

Informacja o warunkach zatrudnienia będzie mogła być przedstawiona nie tylko w postaci papierowej, ale także w postaci **elektronicznej**.

Strony umowy preferujące formę elektroniczną będą musiały dopilnować dwóch warunków. Zgodnie z nowym art. 29 § 3⁴ Kodeksu pracy pracodawca będzie mógł przekazać pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia, które wymieniono w art. 29 § 3-3³ Kodeksu pracy, w formie elektronicznej, o ile:

- pracownik będzie mógł je wydrukować i przechowywać na własną rękę,
- pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Jak często trzeba będzie aktualizować informację o warunkach zatrudnienia po nowelizacji Kodeksu pracy?

Nowe przepisy wskazują kilka przypadków – i terminy – aktualizacji informacji o warunkach zatrudnienia. Według art. 29 § 3³ Kodeksu pracy pracodawca musi poinformować pracownika o:

- zmianie warunków wskazanych w art. 29 § 3 Kodeksie pracy,
- objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub porozumieniem zbiorowym.

Trzeba to zrobić niezwłocznie, a najpóźniej w dniu, w którym zmiana ma zastosowanie wobec pracownika.

Jedyny wyjątek dotyczy zmian warunków zatrudnienia wskutek zmian przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, o ile pracodawca podał te przepisy w informacji, którą przekazał pracownikowi. Wtedy nie trzeba jej aktualizować.

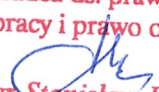
Ważne! Opracowanie pełnej opisowej informacji o warunkach zatrudnienia może być – zwłaszcza w przypadku nauczycieli podlegających odrębnej pragmatyce zawodowej czyli Karcie Nauczyciela – bardzo czasochłonnym zadaniem. Dlatego najlepszym rozwiązaniem wydaje się sformułowanie informacji ograniczającej się do podania przepisów prawa, z wyłączeniem treści, które muszą być ujęte opisowo.

W najbliższym czasie przedstawię wariantowe - wzorcowe informacje o warunkach zatrudnienia, w tym informację uzupełniającą, a które dotyczyć będą:

- nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze,
- nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze,
- nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania (która moim zdaniem nie obowiązuje - art. 29 Kodeksu pracy mówi o umowach o pracę),
- pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na czas nieokreślony.

Zebrał i pracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Rzeszów, 29 stycznia 2024 r.

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak