

# Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

## Informacja o warunkach zatrudnienia

### Information on employment conditions

**Znowelizowane przepisy kodeksu pracy rozszerzyły zakres informacji o warunkach zatrudnienia przekazywanej pracownikowi przez pracodawcę. Jeden z punktów informacji dotyczy wymiaru przysługującego pracownikowi płatnego urlopu. Czy informując pracownika o przysługującym urlopie, należy uwzględnić także urlopy związane z rodzicielstwem – urlop ojcowski, macierzyński, rodzicielski? Czy jeżeli pracownik został zatrudniony przed wejściem w życie nowych przepisów, pracodawca ma obowiązek przekazać mu nową rozszerzoną informację o warunkach zatrudnienia?**

Zgodnie z art. 29 § 3 k. p. pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

1) 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,

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,

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.

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

W punkcie dotyczącym wymiaru przysługującego pracownikowi płatnego urlopu należy zawrzeć informację o przysługującym pracownikowi urlopie wypoczynkowym, a także o innych urlopach płatnych przez pracodawcę wynikających ze stosunku pracy, takich jak np. dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Należałoby przyjąć, że obowiązek poinformowania pracownika o wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu nie dotyczy urlopów związanych z rodzicielstwem (urlop ojcowski, macierzyński, rodzicielski), za czas których pracownikowi przysługuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Rozszerzoną informację o warunkach zatrudnienia należy przekazać pracownikom zatrudnianym począwszy od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641), tj. od 26 kwietnia 2023 r. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informację o warunkach zatrudnienia, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Jeżeli pracownik nie wystąpi z wnioskiem o uzupełnienie informacji, pracodawca nie ma obowiązku przekazania pracownikowi nowej, rozszerzonej informacji.

**Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz**

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl