
PRZEGLĄD PRAWA PRACY



WGO LEGAL

WSZYSTKIE ZMIANY
Z ZAKRESU PRAWA PRACY,
KTÓRE MUSISZ ZNAĆ
STAN PRAWNY: SIERPIEŃ 2023

Przygotowany przez

WGO Legal

Wiszniewski Gajlewicz Oryl

Radcowie Prawni Spółka Partnerska

SŁOWO NA POCZĄTEK

Szanowni Państwo,

Rok 2023 jest rokiem bogatym w nowelizacje z zakresu prawa pracy. W niniejszej informacji zostaną przedstawione najważniejsze zmiany z punktu widzenia zarówno pracodawców jak i pracowników, w tym zmiany wdrażające dyrektywy unijne do polskiego systemu prawnego.

Z uwagi na znaczną ilość zmian legislacyjnych, nie jest możliwe ich wyczerpujące przedstawienie w ramach jednego opracowania, dlatego w przypadku chęci doprecyzowania lub uzupełnienia informacji, służymy wsparciem.

Wierzymy, że niniejsze opracowanie okaże się pomocne i będzie stanowić wartościowe uzupełnienie i usystematyzowanie Państwa wiedzy.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji.

Z wyrazami szacunku,
zespół WGO Legal

DANE KONTAKTOWE

office@wgolegal.pl

+ 48 91 577 47 41

ul. Wacława Felczaka 16/1
71-417 Szczecin



01. PRACA ZDALNA
02. KONTROLA TRZEŹWOŚCI
03. PRZEJRZYSTE I PRZEWIDYWALNE WARUNKI PRACY
04. IMPLEMENTACJA DYREKTYWY WORK - LIFE BALANCE DO KODEKSU PRACY
05. ZMIANA ROZPORZĄDZENIA WS. DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ
06. MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I MINIMALNA STAWKA GODZINOWA
07. PODWYŻSZENIE DIETY Z TYTUŁU KRAJOWEJ PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ
08. PODWYŻSZENIE STAWEK ZA 1 KM PRZEBIEGU POJAZDU
09. STATYSTYCZNA KARTA WYPADKU PRZY PRACY
10. PODWYŻSZENIE DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO WYPŁACANE Z PFRON
11. ZWIĘKSZENIE ODPISU NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

TRZEŚCI

04

PRACA ZDALNA

Nowelizacja Kodeksu pracy (dalej: *K.p.*) wprowadziła do polskiego porządku prawnego **pracę zdalną**, która zastąpiła dotychczasową telepracę.

Nowe przepisy weszły w życie w dniu 7 kwietnia 2023 r.

Praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo **w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą**, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności **z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość**. Możliwość uzgodnienia między stronami umowy o pracę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika będzie możliwe nie tylko w trakcie trwania zatrudnienia, ale już na etapie zawierania umowy o pracę. W trakcie trwania stosunku zatrudnienia uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy w formie zdalnej będzie mogło odbyć się **zarówno z inicjatywy pracodawcy jak i pracownika, przy czym pracownik zainteresowany zmianą formy wykonywanej pracy będzie zobowiązany do wystąpienia z takim wnioskiem w formie papierowej lub elektronicznej do pracodawcy**.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek niektórych pracowników, tj.: pracownika - rodzica dziecka i) posiadającego zaświadczenie "Za życiem", ii) legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, iii) posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych; pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

05

Pracodawca jest upoważniony do wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy zdalnej: **w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii**

oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej, ale tylko wtedy jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Cofnięcie polecenia przez pracodawcę będzie musiało odbyć się z **co najmniej dwudniowym uprzedzeniem pracownika.**

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w **porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową**, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy **nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.** Dopuszczalne jest również wykonywanie pracy zdalnej, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany regulamin; w takim przypadku zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w **poleceniu pracodawcy albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.**

W razie ustalenia między stronami wykonywania pracy w formie zdalnej K.p. przewiduje uprawnienia pracodawcy do przeprowadzania kontroli:

- wykonywania pracy zdalnej przez pracownika
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub
- przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Kontrola będzie mogła zostać przeprowadzona w porozumieniu z pracownikiem w miejscu, w którym pracownik wykonuje pracę zdalną oraz w godzinach pracy pracownika. Zasady kontroli powinny zostać określone w regulaminie pracodawcy, ewentualnie w poleceniu pracy zdalnej lub porozumieniu zawartym między stronami. Jeżeli w toku kontroli pracodawca stwierdzi uchybienia, zobowiąże pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofnie zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika.

06

W porozumieniu z pracownikiem oraz regulaminie określa się w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Wprowadzenie możliwości świadczenia pracy w formie pracy zdalnej wiąże się dla pracodawcy z szeregiem nowych obowiązków. Pracodawca jest zobowiązany m.in. **do zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej i zapewnienia pracownikom szkoleń i niezbędnej pomocy technicznej do wykonywania pracy.** Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa **procedury ochrony danych osobowych** oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.**

Poza powyżej opisanymi rozwiązaniami, praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym, wyłącznie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

W ZWIĄZKU Z TYM:

- sprawdź, jakie reguły pracy poza zakładem pracy obowiązują w Twojej organizacji;
- dostosuj regulaminy i wzory dokumentów do nowych wymogów;
- przeprowadź niezbędne konsultacje z organizacją związkową.

KONTROLA TRZEŻWOŚCI

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, **pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników**. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Kontrola trzeźwości obejmuje **badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie**.

Pracodawca przetwarza informacje o **dacie, godzinie i minucie** badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania**.

Pracodawca przetwarza informacje o **dacie, godzinie i minucie** badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania**.

W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje ww. informacje w aktach osobowych pracownika **do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 K.p.**

W przypadku, w którym ww. informacje **mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowania danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania**. Po upływie okresów, o których mowa powyżej, informacje podlegają usunięciu.



08 Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w **układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy**. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, jednak **nie później niż w terminie 2 tygodni przed jej wprowadzeniem**.

Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże u pracownika kontrolowanego obecność alkoholu w organizmie wskazującą stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo jeżeli będzie zachodziło uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub gdy pracownik spożywał alkohol w czasie pracy **pracodawca nie dopuści pracownika do pracy i przekaze pracownikowi do wiadomości informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy**.

Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże u pracownika kontrolowanego obecność alkoholu w organizmie wskazującą stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo jeżeli będzie zachodziło uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub gdy pracownik spożywał alkohol w czasie pracy **pracodawca nie dopuści pracownika do pracy i przekaze pracownikowi do wiadomości informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy**.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika zostanie przeprowadzone przez **uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego**.

Co do zasady przeprowadzanie badania stanu trzeźwości przez odpowiednie organy odbywać się będzie przy użyciu metod **niewymagających badania laboratoryjnego**. Organ jednak zleci przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- pracownik niedopuszczony do pracy **odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego**;
- pracownik niedopuszczony do pracy **żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego**;
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- **nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru**.

09

Przebieg badań dokumentuje się z uwzględnieniem:

- **daty, godziny i minuty oraz miejsca** przeprowadzenia badania;
- **wyniku badania;**
- **danych osobowych pracownika:** imienia i nazwiska, numeru PESEL, a jeżeli nie posiada – serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika oraz daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – **jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badania;**
- imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
- imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- **informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;**
- innych informacji **niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;**
- w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

Pracodawca poza kontrolą trzeźwości może wprowadzić również kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach **środków działających podobnie do alkoholu**, w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu, **wykaże obecność takiego środka albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.**

Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie **badania krwi lub moczu**, jeżeli:

- nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- pracownik niedopuszczony do pracy **odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;**
- pracownik niedopuszczony do pracy **żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;**
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy **uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.**

10

Przy tworzeniu regulacji wewnątrzzakładowych związanych z przeprowadzeniem kontroli trzeźwości, a przede wszystkim przy stosowaniu kontroli przez pracodawców należy również pamiętać o **Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika**. Rozporządzenie to określa:

- warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ,
- sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,
- wykaz środków działających podobnie do alkoholu mając na uwadze metodykę przeprowadzania takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a także konieczność sprawnego przeprowadzania badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i zasad ochrony danych osobowych.

W ZWIĄZKU Z TYM:

- miej na uwadze, że badania przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika;
- w przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu, stan nietrzeźwości pracownika albo stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- jeśli chcesz wprowadzić kontrolę trzeźwości, sprawdź dokładnie wszelkie przepisy dotyczące wymogów i poprawności przeprowadzania kontroli;
- wprowadź konieczne zapisy do układu zbiorowego pracy, regulaminu, lub też wystosuj odpowiednie obwieszczenie.

11

PRZEJRZYSTE I PRZEWIDYWALNE WARUNKI PRACY

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641), na mocy której wdrożono do polskiego porządku prawnego m.in. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105), zwana dalej: *Dyrektywą*. Nadrzędnym celem Dyrektywy jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, przy równoczesnym zapewnieniu zdolności adaptacji rynku pracy.

Poniżej przedstawiono najważniejsze ze zmian służące realizacji celów Dyrektywy.

Większa ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika. W szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Powyższa zasada znajduje odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu ze wskazanych uprawnień.

Pracownik, który skorzystał z uprawnień pracowniczych lub udzielił wsparcia w tym zakresie innemu pracownikowi, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku naruszenia jego praw przez pracodawcę.

12

Umowa o pracę na okres próbny

Zasadą pozostaje, iż umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający trzech miesięcy. Strony będą mogły jednak uzgodnić, że umowa o pracę na okres próbny ulegnie przedłużeniu o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Zgodnie z nowo dodanym art. 25 § 2² K.p. umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

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

Z powyższego wynika, że dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy, w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

Dodatkowo, strony będą mogły wydłużyć okresy, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, o ile będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Z kodeksu wyeliminowano możliwość jednokrotnego ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W dalszym ciągu dopuszczalne pozostaje zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, pod warunkiem że pracownik ma zostać zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

W uzasadnieniu projektu ustawy zmieniającej kodeks pracy wskazano, iż każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z zastrzeżeniem określonych ustawowo przypadków, nie można zabronić wykonywania zawodu. Zasada wolności pracy zapewnia swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy i pracodawcy, a jej ograniczenie może wynikać jedynie z ustawy.

13 Z wyjątkiem przypadku zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji lub gdy przepisy szczególne stanowią inaczej, 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. Ustawodawca ograniczył także dopuszczalność wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę precyzując, iż jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

Rozszerzenie zakresu informacji o stosunku pracy przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę

W pierwszej kolejności uregulowano nowe elementy jakie powinna zawierać umowa o pracę, wśród których znajdują się: adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adres zamieszkania, miejsca wykonywania pracy, jeżeli jest ich więcej niż jedno, dzień rozpoczęcia pracy (zamiast terminu rozpoczęcia pracy).

Ponadto, w przypadku umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia, a gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a także w przypadku gdy strony zawrą umowę na okres próbny nieprzekraczający 1 lub 2 miesięcy - okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony oraz postanowienie o wydłużeniu umowy na okres próbny w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy. Z kolei w przypadku umowy o pracę na czas określony - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Znacząco poszerzono także obowiązek pracodawcy informowania pracownika o warunkach zatrudnienia. Nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, co najmniej o:

14

- 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.

Natomiast nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca informuje pracownika 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. Pracodawca zwolniony jest z powyższego obowiązku w przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Pracodawca, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie wyżej wskazanych warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym. Nowy obowiązek pracodawcy dotyczy również poinformowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

15

Dodatkowe informacje o warunkach zatrudnienia dla pracowników delegowanych do pracy do innego państwa

Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi dodatkowe informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- warunkach powrotu pracownika do kraju - w przypadku jego zapewnienia.

Możliwość wystąpienia z wnioskiem o przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia

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 lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca biorąc pod uwagę potrzeby swoje i pracownika, powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek. Ponadto, pracodawcy zostali zobowiązani do udzielenia pracownikowi odpowiedzi w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku. W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

Powyższe nie znajdzie zastosowania do pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę na okres próbny.

16

Ograniczenie przyczyn uzasadniających zwolnienie

W nowo dodanym art. 29⁴ K.p. zamieszczono katalog przyczyn, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę:

- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie 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 zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie,
- dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji) o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie,
- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek udowodnienia, iż rozwiązując umowę o pracę lub stosując działania mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, kierował się innymi powodami niż wyżej wskazane.

Nowe zasady rozwiązywania umów o pracę na okres próbny

Pracownik, który 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 w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia, lub skorzystanie z praw związanych z czasem odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników, może złożyć wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

Wniosek należy złożyć do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Wniosek może mieć postać papierową lub elektroniczną. Pracodawca zobligowany jest do udzielenia odpowiedzi w terminie 7 dni.

17

Dostosowanie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE

Zmiany w zakresie umowy o pracę na czas określony podyktowane były pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów na czas określony z przepisami unijnymi oraz wyrokiem TSUE (C-38/13 Nierodzik). Komisja Europejska zwróciła uwagę na następujące aspekty nierówności w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, brak obowiązku konsultacji związkowej oraz brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

W konsekwencji znowelizowanymi przepisami zobligowano pracodawcę do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Natomiast o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Konsekwentnie w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę lub w sposób naruszający przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, zrównano sytuację pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony i nieokreślony w zakresie żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia do pracy.

Niemniej, jeżeli przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Rozszerzony obowiązek informacyjny pracowników

Zmieniony przepis art. 94² K.p. nakłada na pracodawcę obowiązek informowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o: możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy, co ma ułatwić utrzymywanie dobrowolnych kontaktów z pracodawcą, w szczególności podczas urlopów rodzicielskich. Dodano zatem obowiązek informacyjny dotyczący możliwości awansu.

18

Zasady przeprowadzania szkoleń pracowników

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy. Ponadto, w miarę możliwości, powinny odbywać się w godzinach pracy pracownika. Natomiast czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wliczany jest do czasu pracy.

Reasumując, wdrożenie Dyrektywy pozwala zapewnić minimalne wymagania dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy oraz warunków pracy, mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej oraz gwarantuje odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności co do warunków zatrudnienia.

Niemniej nowelizacja oznacza również szereg nowych obowiązków dla pracodawców, przy jednoczesnym przyznaniu pracownikom nowych uprawnień i wzmocnieniu ich pozycji w ramach stosunku pracy.

W ZWIĄZKU Z TYM:

- sprawdź obecne zasady i regulacje obowiązujące w Twoim zakładzie pracy, dotyczące przestrzegania równego traktowania w zatrudnieniu;
- upewnij się, czy wzory umów o pracę, z których korzystasz, zawierają wszystkie konieczne zapisy;
- upewnij się, czy w informacji o warunkach zatrudnienia przekazywane są wszystkie konieczne informacje w związku z poszerzeniem obowiązku informowania;
- sprawdź, jak poprawnie wskazywać w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie.

19 IMPLEMENTACJA DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE DO KODEKSU PRACY

Dnia 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [dalej: **Ustawa**], która dotyczy wdrożenia do polskiego porządku prawnego postanowień m.in. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE [dalej: **Dyrektywa Work-Life Balance** lub **Dyrektywa**].

Poniżej przedstawiono najważniejsze zmiany w tym zakresie.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Do K.p. wprowadzono nowy przepis, tj. art. 148¹, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu **działania siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędną natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z zachowaniem prawa do **połowy** wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania decyduje pracownik w pierwszym wniosku.

Pracodawca jest **obowiązany** udzielić tego zwolnienia na **wniosek pracownika** zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Warto zaznaczyć, że wniosek w tym przypadku należy w istocie rozumieć jako uprzednie zgłoszenie nieobecności lub potrzeby opuszczenia pracy, przełożonemu (nie pracodawcy).

Urlop rodzicielski

Po nowelizacji, wymiar urlopu wynosi do 41 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w wymiarze do 43 tygodni - w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

20

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pracownika – rodzica dziecka składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; przed zmianami wprowadzonymi Ustawą mógł być złożony tylko pisemny wniosek.

Urlop rodzicielski udzielany jest jednorazowo albo w **nie więcej niż 5 częściach**, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6. rok życia**. Rodzice dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w szczególnym, podwyższonym wymiarze do **65 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka lub **67 tygodni** - przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Każdemu z pracowników – rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego to prawa nie można przenieść na drugiego z rodziców.

Nowelizacja implementująca do polskiego porządku prawnego Dyrektywę wprowadziła także istotną zmianę uniezależniającą prawo do urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego i wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. W konsekwencji prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikom – rodzicom dziecka niezależnie od tego, czy matka nabyła prawo do urlopu macierzyńskiego, a nawet od tego, czy podlegała ubezpieczeniu w momencie urodzenia dziecka.

Po nowelizacji nie ma zatem przeszkód, aby ojciec dziecka rozpoczął korzystanie z urlopu rodzicielskiego jeszcze w okresie przebywania matki na urlopie macierzyńskim.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Urlop opiekuńczy

Do K.p. wprowadzono również regulacje dotyczące zasad udzielania pracownikom urlopów opiekuńczych. W obowiązującym po nowelizacji stanie prawnym, każdy pracownik ma prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze **pięciu dni roboczych w roku**. Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

21 Celem tego urlopu jest zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub innej osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

W przypadku, gdy potrzeba zapewnienia opieki lub wsparcia dotyczy syna, córki, matki, ojca lub małżonka **nie wymaga się** spełnienia przez nich warunku wspólnego zamieszkiwania z pracownikiem. Warunek ten musi być natomiast spełniony jeżeli przyczyną korzystania przez pracownika z urlopu opiekuńczego jest konieczność zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia **innej osobie** wymagającej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W obu przypadkach potrzeba opieki lub wsparcia ze strony pracownika musi wynikać z poważnych względów medycznych. Wbrew brzmieniu art. 3 lit. c dyrektywy 2019/1158 polski ustawodawca nie zdecydował się na określenie w prawie krajowym ważnych względów medycznych uzasadniających korzystanie z urlopu opiekuńczego. Oznacza to, że ocena, czy w danym konkretnym przypadku przesłanka ta jest spełniona należy do pracownika składającego wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz do pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Urlop opiekuńczy należy do kategorii urlopów **bezpłatnych**, w trakcie których pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę oraz do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

We wniosku o urlop opiekuńczy 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.

Elastyczna organizacja pracy

Dla pracowników wychowujących dziecko, do ukończenia przez nie **8 roku życia**, przewidziano możliwość złożenia **wniosku** w sprawie zastosowania wobec nich elastycznej organizacji pracy, przez co rozumie się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, jak również ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

To pracownik zdecyduje o jaki rodzaj elastycznej organizacji pracy będzie wnioskował do pracodawcy. Wniosek o zastosowania elastycznej organizacji pracy powinien być złożony przez zainteresowanego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

22

Co istotne, złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Samo złożenie wniosku o elastyczną organizację pracy **nie obliuguje** pracodawcy do jej wdrożenia, a jedynie do zbadania sytuacji i oceny, czy przy całokształcie okoliczności wniosek pracownika zasługuje na uwzględnienie.

Urlop ojcowski

Z aktualnego brzmienia przepisu art. 182³ K.p. wynika, że Pracownik – ojciec może z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni skorzystać w każdym czasie, **aż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia**. Nowelizacja skróciła zatem ten okres z 24 do 12 miesięcy życia dziecka.

W przypadku **przysposobienia dziecka**, Pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni nie dłużej jednak niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Tak jak dotychczas, urlop ojcowski może być wykorzystany albo jednorazowo, albo w dwóch równych, tygodniowych częściach. Części nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie.

Zgodnie z przepisami przejściowymi, nowy okres dotyczyć będzie pracowników - ojców, niewychowujących dziecka w dniu wejścia w życie nowelizacji. Pracownicy będący ojcami dzieci urodzonych przed 26 kwietnia 2023 r., będą mogli korzystać zatem z urlopu na dotychczasowych zasadach czasowych, czyli do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo w przypadku przysposobienia - do ukończenia przez dziecko 14. roku życia, o ile nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

23

Rozszerzenie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Ochrona przewidziana w art. 177 § 1 K.p. dotychczas obejmująca pracownice w ciąży oraz pracownice na urlopie macierzyńskim, została rozszerzona również na inne podmioty.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 177 § 1 K.p. w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Zakaz zatrudnienia w porze nocnej, przerywanym czasie pracy i delegowania

Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowania pracowników poza stałe miejsce pracy został przedłużony do momentu ukończenia przez dziecko 8 roku życia (poprzednio 4 lata). Pracodawca może zlecić taką pracę jedynie za zgodą pracownika.

Podsumowanie

Wprowadzenie zmian do Kodeksu pracy wzmocniło ochronę rodzicielską poprzez przyznanie pracownikom/rodzicom nowych uprawnień. Jednak to, czy rzeczywiście nowe przepisy zrewolucjonizują sposób pracy i pozwolą na osiągnięcie celów Dyrektywy Work-Life Balance, pokaże czas.

W ZWIĄZKU Z TYM:

- pamiętaj o wydłużeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego;
- miej na uwadze, na jakich zasadach powinieneś udzielać pracownikowi urlopu opiekuńczego;
- sprawdź, jak została rozszerzona ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem.

24

ZMIANA ROZPORZĄDZENIA WS. DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

Ww. rozporządzenie zmieniło się w 2023 r. już dwukrotnie.

Pierwszą zmianą było dodanie piątej części akt osobowych oznakowanej literą „E”, w ramach której należy przechowywać dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu. Ponadto dodano konieczność gromadzenia dokumentów dotyczących pracy zdalnej w części B akt osobowych pracownika. Zmiany te weszły w życie dnia 21 marca 2023 r.

Zaś kolejną zmianą było dodanie dodatkowych obowiązków Pracodawcy. Otóż od dnia 17 maja 2023 r. w porównaniu do poprzedniego stanu prawnego, aktualnie Pracodawca w części B akt osobowych pracownika ma obowiązek przechowywać dodatkowo:

- wniosek pracownika o zmianę 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, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika;
- wniosek pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika;
- dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy.

Natomiast w dokumentacji pracowniczej obejmującej ewidencję czasu pracy Pracodawca powinien przechowywać ponad dotychczasowe dokumenty także wnioski pracownika dotyczące:

- ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- ubiegania się i korzystania z urlopu opiekuńczego.

Ostatnia ze zmian dotyczy obowiązku pracodawcy przechowywania w aktach osobowych zgody:

- pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia na wykonywanie pracy w systemach czasu pracy przewidujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy;
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

Pierwsza tegoroczna podwyżka minimalnego wynagrodzenia za pracę miała miejsce 1 stycznia 2023 r. Wynagrodzenie minimalne wynosiło 3.490 zł, a minimalna stawka godzinowa 22,80 zł.

Wartości te uległy podwyższeniu od dnia 1 lipca 2023 r. Z tym dniem minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3.600 zł, a minimalna stawka godzinowa 23,50 zł.

PODWYŻSZENIE DIETY Z TYTUŁU KRAJOWEJ PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

Od dnia 1 stycznia 2023 r. dieta w czasie podróży krajowej wynosi 45 zł za dobę podróży.

Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób:

1. jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:
 - mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje;
 - od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety, tj. 22,5 zł;
 - ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości, tj. 45 zł;
2. jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:
 - do 8 godzin - przysługuje 50% diety tj. 22,50 zł;
 - ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości, tj. 45 zł.

Wysokość diety krajowej jest istotna z uwagi na szerokie i dość powszechne zastosowanie. Uregulowania dotyczą zwrotu należności za podróże służbowe nie tylko pracowników sfery budżetowej (państwowej i samorządowej), ale i żołnierzy, funkcjonariuszy oraz pracowników zatrudnionych u innych pracodawców.

Pracodawcy spoza sfery budżetowej mogą ustalać we własnym zakresie warunki wypłacania pracownikom należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza jego granicami w drodze postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę, zaś w przypadku braku takiej regulacji, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów Rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

PODWYŻSZENIE STAWEK ZA 1 KM PRZEBIEGU POJAZDU

Od 17 stycznia 2023 r. podwyższeniu uległy dotychczasowe stawki za 1 kilometr przebiegu pojazdu, według których pracodawca pokrywa koszty używania pojazdów do celów służbowych, w ten sposób, że stawki nie będą mogły być wyższe niż:

- dla samochodu osobowego:
 - o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ – 0,89 zł;
 - o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ – 1,15 zł;
- dla motocykla – 0,69 zł;
- dla motoroweru – 0,42 zł.

Zmiana ta była niezbędna ze względu na wzrost kosztów używania pojazdów, w tym zwłaszcza cen paliwa. Regulacja ta ma na celu zagwarantowanie pracownikom zwrotu ponoszonych przez nich kosztów eksploatacji tych pojazdów.

STATYSTYCZNA KARTA WYPADKU PRZY PRACY

Nowe rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy, które weszło w życie w dniu 1 stycznia 2023 r. określa wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, sposób i terminy jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystycznego oraz wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, o symbolu Z-KW, zwanej dalej „statystyczną kartą”.

Statystyczną kartę sporządza się na podstawie zatwierdzonego **protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy**, zwanego dalej "protokołem powypadkowym", albo na podstawie **karty wypadku**, w których stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy.

Kartę, z wyjątkiem jej części II, uzupełniającej, pracodawca sporządza i przekazuje **w terminie 14 dni roboczych** od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy lub w którym sporządzono kartę wypadku.

Część II, uzupełniającą, statystycznej karty pracodawca sporządza i przekazuje nie później niż z **upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego lub od dnia sporządzenia karty wypadku**.

Rozporządzenie ma na celu ułatwienie wypełniania statystycznej karty wypadku oraz przetwarzania tych danych na poziomie europejskim.

29

PODWYŻSZENIE DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO WYPŁACANE Z PFRON

Od 25 stycznia 2023 r. podwyższone zostało dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego wypłacane z PFRON, które aktualnie wynosi miesięcznie:

- 2.400 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1.350 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 500 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.



ZWIĘKSZENIE ODPISU NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

7 lipca 2023 r. Sejm przyjął nowelizację ustawy o budżecie na 2023 rok. Zakłada ona w szczególności odmrożenie podstawy naliczenia odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2023 roku za okres od 1 lipca 2023 roku.

Nowelizacja przewiduje zmianę art. 5l ustawy jak poniżej:

Art. 5l.

1. W okresie od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 30 czerwca 2023 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2, należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7.

2. W okresie od dnia 1 lipca 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2, należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7.

W konsekwencji przedmiotowej zmiany podstawą naliczania odpisu na fundusz będzie, w okresie:

- od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 30 czerwca 2023 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r., w wysokości 4.434,58 zł;
- od dnia 1 lipca 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r., w wysokości 5.104,90 zł (czyli o 15,12% wyższe).

31

Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na rok 2023 pracodawca będzie zobowiązany przekazać na rachunek bankowy funduszu **w terminie do 30 września 2023 r.**, uwzględniając dotychczas przekazaną kwotę odpisów i zwiększeń, naliczonych w oparciu o przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej – odpisy naliczane:

- do 30 czerwca 2023 r. w oparciu o kwotę 4.434,58 zł,
- od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. w oparciu o kwotę 5.104,90 zł.

AUTORZY

Materiały, z którymi mieli Państwo okazję się zapoznać, zostały w pełni stworzone przez zespół specjalistów z naszej Kancelarii.

radca prawny Kinga Olech
radca prawny Aleksandra Wrzosek
aplikant radcowski Iga Czarniak
aplikant radcowski Paulina Ekalt-Kaszyńska
aplikant radcowski Maja Długosz

PROJEKT I SKŁAD: APLIKANT RADCOWSKI MAJA DŁUGOSZ



PODSUMOWANIE

Szanowni Państwo,

mamy nadzieję, że wybrane przez nas zagadnienia spotkały się z Państwa zainteresowaniem, a sam Przegląd Prawa Pracy przypadł Państwu do gustu.

Zachęcamy do kontaktu z nami, jeśli poruszone kwestie wymagają dokładniejszego wyjaśnienia lub podjęcia działań w Państwa organizacji.

Nasz zespół już pracuje nad kolejnymi treściami, które niebawem Państwu przedstawimy.

Pozdrawiamy,
Zespół WGO Legal

DANE KONTAKTOWE

WGO LEGAL WISZNIEWSKI GAJLEWICZ ORYL
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

ul. Wacława Felczaka 16/1
71-417 Szczecin

(+48) 91 577 47 41

www.wgolegal.pl
office@wgolegal.pl