



Nowelizacja Kodeksu pracy

Najważniejsze zmiany w 2023 r.

Tegoroczne nowelizacje Kodeksu pracy są największymi zmianami w prawie pracy od lat. Przedstawiamy ich praktyczne podsumowanie.

W kwietniu 2023 r. zaczynają obowiązywać dwie rewolucyjne nowelizacje Kodeksu pracy. Pierwsza z nich dotyczy pracy zdalnej oraz możliwości kontrolowania trzeźwości pracowników, druga implementuje dwie przełomowe dyrektywy UE: pro-pracowniczą i pro-rodzicielską. Nowe przepisy są korzystne dla pracowników, stanowią jednak jednocześnie duże wyzwanie organizacyjne dla pracodawców.

Co zmienia się w prawie pracy w 2023 r.?



uregulowanie pracy zdalnej



możliwość zbadania trzeźwości pracownika



nowy zakres akt osobowych



2 nowe rodzaje urlopów



wydłużenie urlopu rodzicielskiego



dodatkowe przerwy w pracy



zmiany w umowach na okres próbny i na czas określony



elastyczna organizacja pracy dla rodziców i opiekunów



Najważniejsze terminy

Data wejścia w życie	Zakres przepisów
21 lutego 2023	możliwość badania pracownika pod kątem trzeźwości lub na obecność środków działających podobnie do alkoholu
21 marca 2023	zmiany w aktach osobowych pracowników
5 kwietnia 2023	czas na dostosowanie do nowych zasad sposobu przechowywania dokumentów, zgromadzonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia
7 kwietnia 2023	praca zdalna: definicja, zasady stosowania, prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców
26 kwietnia 2023	implementacja unijnych dyrektyw – pro-rodzicielskiej i pro-pracowniczej



Praca zdalna

Przepisy regulujące pracę zdalną weszły w życie 7 kwietnia 2023 r. Ustawodawca definiuje ją jako wykonywanie obowiązków w całości lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.

Praca zdalna według Kodeksu pracy

- jest udzielana na wniosek pracownika
- określa się ją w regulaminie lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi
- w określonych przypadkach nie można jej odmówić, np. osobie ciężarnej lub rodzicowi dziecka do lat 4 (chyba, że jest to uzasadnione charakterem pracy tego pracownika)
- 24 dni w roku można skorzystać z pracy zdalnej okazjonalnej (po złożeniu wniosku)
- pracodawca ma możliwość kontroli pracownika w miejscu wykonywania przez niego pracy zdalnej

Kontrola pracy zdalnej

Pracodawca ma prawo do przeprowadzenia kontroli:

1. wykonywania pracy zdalnej przez pracownika
2. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
3. przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji

W sytuacji stwierdzenia uchybień w przestrzeganiu przepisów i zasad, pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez kontrolowanego pracownika.

Jakie są obowiązki pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalnie?

- sporządzenie oceny ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną
- poinformowanie pracownika o tych ryzykach
- zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy
- pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych
- zapewnienie instalacji, serwisu i konserwacji narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie ich kosztów
- ustalenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za wykorzystywanie materiałów niezapewnionych przez pracodawcę
- pokrycie innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej
- zapewnienie pracownikowi szkolenia i pomocy technicznej niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej

Przy obliczaniu wysokości ryczałtu pracodawca bierze pod uwagę normy zużycia materiałów, narzędzi pracy i energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik zobligowany jest potwierdzić w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, że zapoznał się z przygotowanymi przez pracodawcę dokumentami:

- oceną ryzyka zawodowego
- zasadami BHP dla pracy zdalnej

Badanie trzeźwości pracowników

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła możliwość badania pracownika pod kątem trzeźwości lub obecności środków działających podobnie do alkoholu. Przepisy weszły w życie 21 lutego 2023 r.

Pracodawca ma możliwość kontroli trzeźwości pracowników dwóch trybach:

- prewencyjna kontrola trzeźwości lub kontrola pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu,
- kontrola w przypadku uzasadnionego podejrzenia pracodawcy.

Kontrola trzeźwości pracowników powinna być uregulowana w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym. Jeśli tych dokumentów nie ma w organizacji, pracodawca musi przygotować specjalne obwieszczenie.

Jak przeprowadzić kontrolę trzeźwości?

Kontrola trzeźwości według nowych przepisów ma odbywać się przy użyciu:

- urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, przy użyciu:

- metod niewymagających badania laboratoryjnego,
- metod laboratoryjnych (badanie krwi) – np. jeśli pracownik odmawia badania metodą nielaboratoryjną lub podważa jego wynik.

Wyniki badania trzeźwości

Jeśli w wyniku kontroli trzeźwości pracownika, badanie wykaże obecność alkoholu powyżej 0.2 promila, pracodawca nie dopuści takiego pracownika do pracy. Musi mu także przekazać taką informację do wiadomości.

W przypadku wyniku poniżej 0.2 promila, pracownik może wykonywać obowiązki służbowe.



Zakres zmian w aktach osobowych

Od 21 marca 2023 roku obowiązują nowe regulacje dotyczące akt osobowych.

Wprowadzone zmiany:

B

Poszerzenie części B o następujące informacje:

- dokumenty związane z wykonywaniem pracy zdalnej (informacja o ryzyku zawodowym i zasadach BHP)
- dokumenty dotyczące zasad i sposobu przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników

E

Dodanie części E związanej z kontrolą trzeźwości pracownika zawierającej informacje o:

- czasie badania
- wyniku badania
- sposobie wykonania badania

Nowe urlopy od 26 kwietnia 2023 r.

	Urlop opiekuńczy	Zwolnienie z powodu siły wyższej
Wymiar	5 dni w roku	2 dni lub 16 godzin w roku
Odpłatność	bezpłatny	płatny w 50%
Powód	poważne względy medyczne dotyczące wybranych członków rodziny / innych osób zamieszkujących w tym samym gospodarstwie domowym	działanie siły wyższej
Cel	zapewnienie wsparcia lub opieki ww. osobom	potrzeba natychmiastowej nieobecności pracownika na skutek wystąpienia zdarzenia wynikającego z pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem

Urlop rodzicielski od 26 kwietnia 2023 r.

- Wydłużenie do **41 tygodni** (urodzenie jednego dziecka) lub do **43 tygodni** (poród mnogi)
- W tej puli znajduje się **dodatkowe 9 tygodni** urlopu rodzicielskiego, przysługujące każdemu z pracowników – rodziców dziecka. Dodatkowe tygodnie są **nieprzenoszalne** z rodzica na rodzica
- Z urlopu może jednocześnie korzystać oboje rodziców dziecka, którzy mają status pracownika
- Urlop może być udzielany **jednorazowo** lub w nie więcej niż **5 częściach**. Można go wykorzystać nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia
- Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, w tym 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującemu wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka, wynosi **70% podstawy wymiaru zasiłku**.
- Matka dziecka może, nie później niż 21 dni po porodzie, złożyć wniosek o **podwyższenie zasiłku do 81,5%** podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem nieprzenoszalnych 9 tygodni tego urlopu przysługujących ojcu dziecka.



Dodatkowe przerwy w pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza także dwie dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy:

- **druga przerwa** trwająca co najmniej 15 minut, jeśli dobowy wymiar pracy pracownika jest **dłuższy niż 9 godzin pracy**
- **trzecia przerwa** trwająca co najmniej 15 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest **dłuższy niż 16 godzin**

Regulacja pracy na kilku etatach

W świetle nowych przepisów pracodawca nie może zakazać pracownikowi pracy dla kilku podmiotów. Pracownik będzie więc mógł jednocześnie pozostawać:

- w stosunku pracy z innym pracodawcą lub
- w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Wyjątek:

Zakaz pracy na rzecz innego pracodawcy obowiązuje tylko, gdy pracownik zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji.

Zmiany w umowach na czas próbny

Długość umowy na okres próbny zostanie uzależniony od tego, jaką umowę pracodawca będzie zamierzał zawrzeć z pracownikiem po tym okresie. Będzie można ją więc zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- **1 miesiąca** – przy umowie o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy (możliwość wydłużenia o maksymalnie 1 miesiąc)
- **2 miesięcy** – przy umowie o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy (możliwość wydłużenia o maksymalnie 1 miesiąc)
- **3 miesięcy** – w pozostałych przypadkach (np. przy umowie na czas nieokreślony)

Ważne:

W umowie na okres próbny pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić przedłużenie czasu trwania umowy o czas urlopu i/lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.



Wypowiedzenie umowy na czas określony

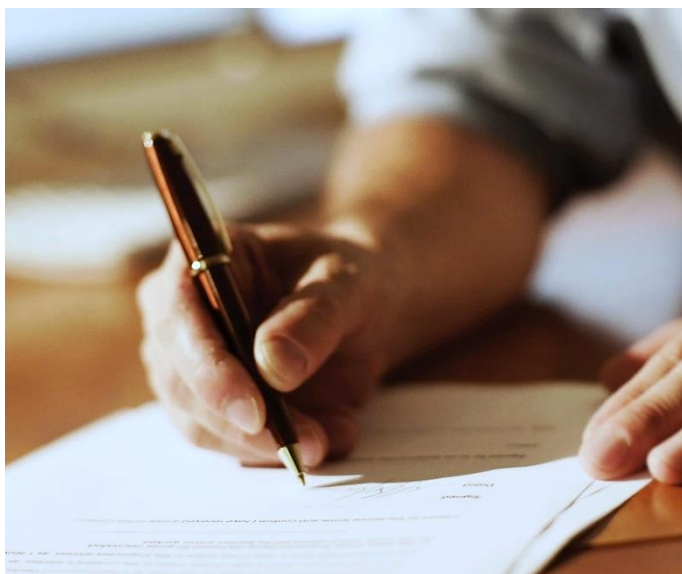
Od 26 kwietnia 2023 r. pracodawca będzie zobowiązany do uzasadniania wypowiedzeń umów na czas określony. Jeżeli pracownik jest w związku zawodowym, to wypowiedzenie takiej umowy będzie musiało być konsultowane ze związkami. Powód podany w wypowiedzeniu będzie mógł być zakwestionowany przez pracownika.

Odwołując się od zwolnienia na drodze sądowej, pracownik będzie mógł się domagać nie tylko odszkodowania, ale również przywrócenia do pracy.

Możliwość złożenia wniosku o zmianę warunków zatrudnienia

Pracownik zatrudniony przez **co najmniej 6 miesięcy** będzie miał prawo raz w roku **wystąpić z wnioskiem o zmianę rodzaju kontraktu** na umowę o pracę na czas określony lub o stabilniejsze i bezpieczniejsze warunki pracy.

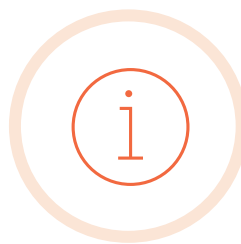
Pracownik może również żądać od pracodawcy pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od jego otrzymania. Pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględnić wniosek. W razie odmowy ma obowiązek wskazania jej przyczyny.



Obowiązek informacyjny pracodawcy

Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania na piśmie w terminie 7 dni od dopuszczenia do pracy o warunkach zatrudnienia oraz o zmianie warunków zatrudnienia.

Nie poinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia to wykroczenie przeciwko prawom pracownika.



Pracodawca informuje co najmniej o:

- dobowej i tygodniowej normie czasu pracy
- dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy
- przerwach w pracy
- dobowym i tygodniowym odpoczynku
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu lub o zasadach jego ustalania i przyznawania
- zasadach rozwiązania stosunku pracy
- prawie do szkoleń i polityce szkoleniowej, jeżeli pracodawca je zapewnia
- istnieniu układu zbiorowego
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy

Ważne!

Za brak udzielenia odpowiedzi w terminie na wnioski o zmianę warunków zatrudnienia lub brak podania przyczyny odmowy uwzględnienia wniosku grozi **kara grzywny do 30 000 zł.**

Przywileje dla pracowników wychowujących dzieci do 8. roku życia

Za sprawą unijnej dyrektywy tzw. work-life balance pracownicy wychowujący dzieci do lat 8. zyskali wiele nowych przywilejów.

Dodatkowa ochrona

Takiego pracownika nie będzie można bez jego zgody:

- zatrudniać w godzinach nadliczbowych
- zatrudniać w porze nocnej
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy
- delegować poza stałe miejsce pracy

Ochrona przed zwolnieniem rodziców małych dzieci

Pracownicy wychowujący małe dzieci będą chronieni przed zwolnieniem zarówno w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, jak i od momentu złożenia wniosku o wolne na opiekę nad dzieckiem. Wniosek o elastyczną organizację pracy nie będzie mógł być również powodem zwolnienia.



Elastyczna organizacja czasu pracy

Nowelizacja umożliwia również elastyczną organizację czasu pracy dla pracowników wychowujących dzieci, czyli:

- pracę zdalną
- obniżenie wymiaru czasu pracy
- skrócenie tygodnia pracy
- przerywany czas pracy
- system pracy weekendowej
- ruchomy czas pracy
- indywidualny rozkład czasu pracy

Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ważne:

Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o pracę zdalną nie może stanowić przyczyny do rozwiązania umowy o pracę bądź jej wypowiedzenia przez pracodawcę.

Za naruszenie przez pracodawcę przepisów o elastycznej organizacji pracy grozi kara grzywny do 30 000 zł.

Zmiany w Kodeksie pracy 2023 – jak możemy pomóc?

Zakres wsparcia

Dostosowanie wewnętrznej dokumentacji (regulamin pracy, porozumienie, polityka i procedury) do aktualnie obowiązujących przepisów z zakresu:

- Pracy zdalnej
- Badania trzeźwości pracowników
- Elastycznej organizacji pracy

Opracowanie wzorów dokumentów:

Praca zdalna

- Polecenia pracy zdalnej
- Indywidualnego porozumienia wykonywania pracy zdalnej
- Wniosku o okazjonalną pracę zdalną
- Oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego
- Oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązanie się do ich przestrzegania
- Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z procedurą ochrony danych osobowych

Kontrola trzeźwości

- dokumenty dotyczące zasad i sposobu przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników

Elastyczna organizacja pracy

- przegląd i dostosowanie przepisów regulaminu pracy do nowych regulacji związanych z wdrożeniem dyrektywy work-life balance
- przegląd umów o pracę oraz informacji o warunkach zatrudnienia oraz dostosowanie ich treści do nowych wymogów.

Doradztwo prawne z zakresu prawa pracy

- Audyt zgodności procedur i dokumentacji pracowniczej z nowymi przepisami
- Spełnienie obowiązku informacyjnego

Grupa Advartis

Kompleksowe wsparcie dla Twojej firmy

KADRY I PŁACE | KSIĘGOWOŚĆ | PODATKI | PRAWO

Skontaktuj się z nami i dowiedz się więcej

Hrubieszowska 2
01-209 Warszawa

+48 22 295 33 00

contact@advartis.eu

www.advartis.eu