



POLSKA FUNDACJA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



Kancelaria Prawna
Maja Grzegorzcyk
Radca Prawny



Rewolucja w Kodeksie pracy 2023 – szkolenie partnerskie Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości oraz Pomorskiego Banku Spółdzielczego w Świdwinie



Radca prawny Maja Grzegorzcyk
- prawnik biznesowy, trener, audytor
systemów bezpieczeństwa informacji,
Compliance Officer

a tak prywatnie – triathlonista amator 😊

Rewolucja w Kodeksie pracy 2023

Jakie zagadnienia poruszymy podczas szkolenia:

- 1) Krótki przegląd najważniejszych zmian w Kodeksie pracy przyjętych w roku 2023.
 - 2) Badanie trzeźwości pracowników na nowych zasadach.
 - 3) Praca zdalna jako nowy model świadczenia pracy.
 - 4) Wdrożenie przepisów:
 - a) dyrektywy 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) – tzw. dyrektywa 2019/1152 oraz
 - b) 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79) – tzw. dyrektywa work – life balance
- czyli najważniejsze zmiany w prawie pracy obowiązujące od 26 kwietnia 2023 r.
- 5) Rozszerzenie katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

I wiele innych istotnych kwestii ...





Krótki przegląd najważniejszych zmian w Kodeksie pracy

i przepisach szeroko rozumianego prawa pracy





Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240) wprowadziła zmiany dotyczące przede wszystkim:

Przeprowadzania badań trzeźwości pracowników

Przeprowadzania badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu

Pracy zdalnej



Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła zmiany dotyczące przede wszystkim:

- Umowy o pracę na okres próbny
- Treści umowy o pracę
- Informacji o warunkach zatrudnienia
- Uprawnień pracownika np. wniosek o zmianę warunków pracy
- Ochrony stosunku pracy
- Wypowiedzenia umów zawartych na czas określony



Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła zmiany dotyczące przede wszystkim:

- 1. Szkoleń w godzinach pracy i na koszt pracodawcy
- 2. Dodatkowych przerw w pracy
- 3. Zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej
- 4. Urlopu opiekuńczego
- 5. Urlopu rodzicielskiego
- 6. Elastycznej organizacji pracy



- ❖ Niektóre z tych zmian wymagały odpowiedniego dostosowania przepisów dotyczących wydawania świadectwa pracy oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej.
- ❖ W związku z tym Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało projekty dwóch rozporządzeń:
 - ✓ projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej,
 - ✓ projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.





Co się zatem zmieniło???

Dokumentacja pracownicza

W dniu **17 maja 2023 r.** weszło w życie rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 879).

- ✓ Po zmianach **w części B akt osobowych** dodatkowo należy przechowywać:
 - 1) **wnioski** 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 oraz odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika (nowo dodany art. 29³ § 1 i 3 Kodeksu pracy),
 - 2) **wnioski** 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 (nowo dodany art. 29⁴ § 3 i 4 Kodeksu pracy),
 - 3) **dokumenty** dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy (nowo dodany art. 188¹ Kodeksu pracy).



Co się zatem zmieniło???

Natomiast **w dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy** należy przechowywać wnioski pracownika dotyczące:

- 1) ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania **siły wyższej** (nowo dodany art. 148¹ Kodeksu pracy),
- 2) ubiegania się i korzystania z **urlopu opiekuńczego** (nowo dodany art. 173¹ Kodeksu pracy).

a także:

- 1) **zgode** pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie **4 roku życia** na wykonywanie pracy w systemach czasu pracy przewidujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy (art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy) oraz 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 (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).



Świadectwo pracy

- ✓ Od **23 maja 2023 r.** zmieniło się także rozporządzenie w sprawie wydawania świadectwa pracy. Zmieniła się również sama treść świadectwa pracy. Znajdują się w nim informacje o wykorzystaniu w danym roku dni zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz okazjonalnej pracy zdalnej.
- ✓ Te informacje zostały wprowadzone do świadectwa pracy na podstawie rozporządzenia ogłoszonego 15 maja 2023 r. Zgodnie z rozporządzeniem, **w ust. 6 świadectwa pracy dotychczasowy pracodawca będzie podawał:**
 - 1) w pkt 1** - informacje o liczbie dni lub godzin zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy (zwolnienie z powodu siły wyższej), wykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
 - 2) w pkt 3** - informacje o liczbie dni urlopu opiekuńczego wykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
 - 3) w pkt 10** - informacje o liczbie dni wykonywania pracy zdalnej przewidzianej w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy (okazjonalna praca zdalna) w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 6 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej



Akta osobowe pracowników obecnie składają się z 5 części !!!

- ❖ Nastąpiło również **rozszerzenie części B akt osobowych** o dokumenty zawierające potwierdzenie poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzenia (art. 22^{1c} § 12 i art. 22^{1e} § 2 Kodeksu pracy)
- ❖ Dodatkowo rozporządzenie przewiduje **uwzględnienie w aktach osobowych pracownika wykonywanie pracy zdalnej. Dokumenty dotyczące wykonywania pracy zdalnej przechowujemy w części B.**

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 6 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

- ❖ Dodana została **nowa część „E” akt osobowych** obejmująca dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu:
 - a) informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę;
 - b) informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
 - c) informacje dotyczące przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu;
 - d) informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.



**Spójrzmy zatem na najbardziej istotne zmiany
w Kodeksie pracy**



Kodeks pracy
Dział II
Rozdział IIc
Praca zdalna
Przepisy od art. 67¹⁸ do 67³³

Praca



Praca zdalna - definicja

Art. 67¹⁸

Praca 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 (PRACA ZDALNA)**.

- ❖ Praca zdalna może być zatem świadczona **w całości lub częściowo** przez pracownika, **abstrahując od cechy jej regularności**. Jak najbardziej dopuszczalny jest zatem **hybrydowy / łączony model pracy tj. praca stacjonarna i zdalna**.

Formy wprowadzania pracy zdalnej

Ustawodawca przewidział cztery tryby wprowadzania pracy zdalnej:

- 1) w ramach **uzgodnień** pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (art. 67¹⁹ § 1-2 Kodeksu pracy);
- 2) w drodze **polecenia** pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3-5 Kodeksu pracy);





Praca zdalna - definicja



Formy wprowadzania pracy zdalnej

Ustawodawca przewidział cztery tryby wprowadzania pracy zdalnej:

- 1) **na wniosek** niektórych szczególnych grup pracowników (art. 67¹⁹ § 6-7 Kodeksu pracy);
- 2) **okazjonalną *home office*** w wymiarze do 24 dni w ciągu roku na wniosek pracownika (art. 67³³ Kodeksu pracy).

Wychodząc naprzeciw wymaganiom współczesności **ustawodawca zezwala na składanie wniosków w kodeksowej formie pisemnej - także w postaci elektronicznej, a właściwie w formie dokumentowej.**



Praca zdalna – zasady wprowadzania (uzgodnienie)



Art. 67¹⁹

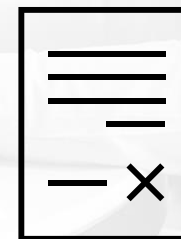
§ 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

1) przy zawieraniu umowy o pracę

albo

2) w trakcie zatrudnienia

§ 2. W tym drugim przypadku, uzgodnienie może być dokonane **z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej**. Przepisu art. 29 § 4 (zmiana warunków umowy o pracę na piśmie) nie stosuje się.





UWAGA !!!

❖ Na mocy art. **art. 188¹ Kodeksu pracy**

§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, **do ukończenia przez nie 8. roku życia**, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego **elastycznej organizacji pracy**. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się **PRACĘ ZDALNĄ (...)**





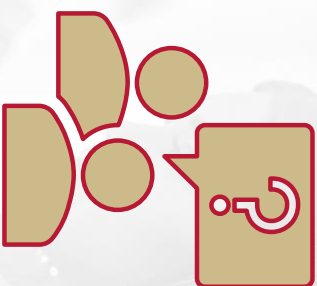
UWAGA !!!

❖ Na mocy art. **art. 188¹** Kodeksu pracy

§ 4. 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.**

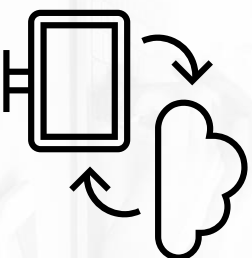
§ 5. Pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, **w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.**





PYTANIE (???)

Czy pracodawca ma obowiązek wprowadzenia pracy zdalnej?





Praca zdalna – pracownicy uprzywilejowani

Art. 67¹⁹

§ 6. Pracodawca jest **obowiązany uwzględnić wniosek pracownika**, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 (rodzic dziecka niepełnosprawnego), pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4-go roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających 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.**

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.



PYTANIE (???)

Co to oznacza, że wniosek o pracę zdalną jest dla pracodawcy wiążący?

- ❖ Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek ww. pracowników, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca będzie musiał poinformować pracownika papierowo lub elektronicznie w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.





Praca zdalna okazjonalna

Art. 67³³

§ 1. Praca zdalna może być wykonywana **okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.**

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹ – 67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3.

§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.





PRACODAWCO PAMIĘTAJ !!!

PRACA ZDALNA



PRACA ZDALNA OKAZJONALNA



Praca zdalna – zapewnienie pracownikowi narzędzi i materiałów

Art. 67²⁴



§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) **zapewnić** pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne**, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) **zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych**, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej **lub pokryć niezbędne koszty** związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a **także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej**;
- 3) **pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej**, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu,
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **szkolenia i pomoc techniczną** niezbędne do wykonywania tej pracy.



Praca zdalna – zapewnienie pracownikowi narzędzi i materiałów – zwolnienie podatkowe

Art. 67²⁵

Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu **nie stanowią przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.)



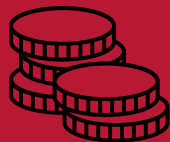


Praca zdalna – ryczałt albo ekwiwalent

PRACODAWCO PAMIĘTAJ !!!

**PRACOWNIK NIE MOŻE ZRZEC SIĘ ZWROTU KOSZTÓW PRACY
ZDALNEJ**

**(bez względu na to, na czyj wniosek została ona
wprowadzona)**





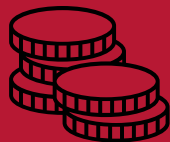
Praca zdalna – ryczałt albo ekwiwalent

PRACODAWCO PAMIĘTAJ !!!

Na mocy przepisu art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę **lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi** albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30.000 zł

Warto przy tym zauważyć, że zwrot kosztów związanych z pracą zdalną nie podlega PIT i ZUS, więc bardziej opłaca się dokonywać wypłaty w tym zakresie niż np. wypłacać pracownikom premie (jako rekompensatę za zgodę na pracę zdalną).





Rozszerzenie ochrony pracownika przed działaniami dyskryminacyjnymi



Zakaz ograniczania pracownikowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia



- ❖ art. 26 otrzymuje brzmienie:

Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (!!!).

- ❖ dodany **art. 26¹** w brzmieniu:

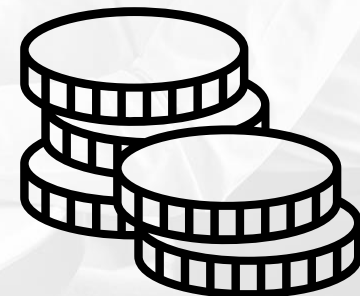
Art. 26¹

§ 1. 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. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art..**

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1 (umowa o zakazie konkurencji);

2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.





Zmiany dotyczące wypowiedzenia umów zawartych na czas określony

(!!!)





Zmiany dotyczące wypowiedzenia umów zawartych na czas oznaczony

❖ w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie (!!!):

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę **zawartej na czas określony (!!!)** lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia **powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.**

❖ w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie:

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę **zawartej na czas określony** lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

❖ w art. 45 § 1 otrzymuje brzmienie:

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę **zawartej na czas określony** lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – **o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.**



Zmiany dotyczące wypowiedzania umów zawartych na czas oznaczony



- ❖ w art. 45 w § 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

Jeżeli przed wydaniem orzeczenia 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.**

- ❖ **art. 47 otrzymuje brzmienie:**

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje **wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc.** Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.



A zatem obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy dotyczy

Umów o pracę zawartych na czas nieokreślony

ORAZ (!!!)

Umów o pracę zawartych na czas określony



Zmiany dotyczące zawierania umów na okres próbny

(!!!)



Umowa o pracę na okres próbny na nowych zasadach



❖ w art. 25 § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

§ 1. Umowę o pracę zawiera się **na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.**

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹–2³, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

po § 2 dodaje się § 2¹–2³ w brzmieniu:

§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę **na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.**

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

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

Umowa o pracę na okres próbny na nowych zasadach

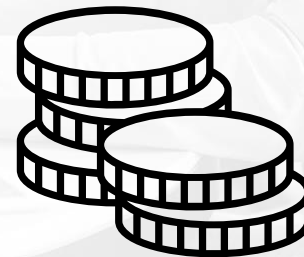


§ 2³. Strony mogą **JEDNOKROTNIE** wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², **nie więcej jednak niż o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Art. 25 § 3 otrzymuje brzmienie:

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

(!!!) Wykreślono zatem zapis dopuszczający ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.



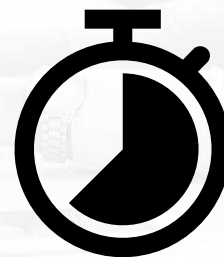
Umowa o pracę na okres próbny na nowych zasadach



- ❖ Przepisy nie modyfikują zatem okresu na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny.
- ❖ Nadal nie może ona przekraczać 3 miesięcy.

ALE !!!

Ustawa przewiduje **wyjątek** od 3 miesięcznego okresu umowy na okres próbny polegający na tym, iż **strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.**





Umowa o pracę na okres próbny na nowych zasadach

Zamiar zawarcia umowy na czas określony na okres:		Maksymalny czas trwania umowy na okres próbny	
< 6 miesięcy	1 miesiąc	Możliwość jednokrotnego wydłużenia w umowie o pracę okresu próbnego, nie więcej niż o 1 miesiąc, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy	Możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy – jeśli strony przewidziały taką możliwość w umowie o pracę.
6 – 12 miesięcy	2 miesiące		
= / > 12 miesięcy	3 miesiące		





Nowe zasady dotyczące szkoleń pracowniczych





Dodatkowe uprawnienia pracownika - szkolenia



❖ art. 94² otrzymuje brzmienie:

Pracodawca jest 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.



❖ po art. 94¹² dodaje się art. 94¹³ w brzmieniu:

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 oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.**



Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy

- ✓ Nowy przepis w kodeksie pracy wyraźnie określił, że **szkolenia niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku** będą odbywały się **na koszt pracodawcy** i, w miarę możliwości, **w godzinach pracy pracownika**.
- ✓ Natomiast jeżeli szkolenie będzie odbywało się po godzinach pracy, **czas szkolenia będzie się wliczał do czasu pracy**.

Dotyczy to szkoleń:

- 1) **do których przeprowadzenia pracodawca jest zobowiązany na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu,**
- 2) **gdy obowiązek ich przeprowadzenia wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę,**
- 3) **odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.**





Zmiany w zakresie urlopów oraz nowe dni wolne w Kodeksie pracy

(!!!)



Dodatkowy czas wolny (siła wyższa)



❖ po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy (50%) wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

(...)



Dodatkowy czas wolny (siła wyższa)



❖ po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴ (dopuszczenie do pracy na tym samym stanowisku, ale chyba miał być art. 186⁵ – zaliczenie do okresu zatrudnienia, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze).



Urlop opiekuńczy

❖ Rozdział Ia (dodany)



Urlopy opiekuńcze

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje **w ciągu roku kalendarzowego** urlop opiekuńczy, **w wymiarze 5 dni**, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się **syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka**.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się **na wniosek** pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, **w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu**.



Urlop opiekuńczy

❖ Rozdział Ia (dodany)



Urlopy opiekuńcze

§ 5. We wniosku wskazuje się **imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej 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.**

Art. 173².

Okres urlopu opiekuńczego **wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.**

Art. 173³.

Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1¹ – ochrona przed zwolnieniem pracownika i § 4¹, art. 183² i art. 188¹ – elastyczna organizacja pracy.





WAŻNE !!!

Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego także wtedy, gdy opieki lub wsparcia wymagać będzie **inna osoba, będąca członkiem jego rodziny, lecz niewymieniona powyżej lub nawet w ogóle z nim niespokrewniona. Warunkiem w tym wypadku jest jednak wspólne zamieszkiwanie w tym samym gospodarstwie domowym.**



Urlop opiekuńczy

WAŻNE !!!



Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.





Dodatkowa ochrona pracownika – rodzica (!!!)



❖ w art. 178:

§ 2 otrzymuje brzmienie:

Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 (przerwywany czas pracy), jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Przesunięcie granicy wieku dziecka z 4 do 8 lat (!!!).



Dłuższy urlop rodzicielski (!!!)

❖ w art. 182^{1a}

§ 1 otrzymuje brzmienie:

Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do **urlopu rodzicielskiego** w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) **41 tygodni** – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (jedno dziecko przy jednym porodzie);
- 2) **43 tygodni** – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie)

WAŻNE (!!!)

§ 2. Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.



Dłuższy urlop rodzicielski (!!!)

❖ w art. 182^{1a}



§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje **łącznie obojgu pracownikom** – rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.



WAŻNE – kluczowe zmiany w urloпах rodzicielskich !!!

- ✓ **uniezależnienie prawa pracownika – ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od pozostawania przez matkę dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu;**
- ✓ wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie jego nieprzenoszalnej części każdemu z pracujących rodziców;
- ✓ zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i udzielania urlopu rodzicielskiego;
- ✓ zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy;
- ✓ zmiany w przepisach dotyczących korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem w przypadku adopcji dziecka i przyjęcia dziecka na wychowanie.



ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY (!!!)

❖ art. 188¹



§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, **do ukończenia przez nie 8. roku życia**, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego **elastycznej organizacji pracy**. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w **PRACĘ ZDALNĄ, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139 (system przerywanego czasu pracy), art. 143 (skrócony tydzień pracy) i art. 144 (system pracy weekendowej), rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ (ruchomy czas pracy) lub art. 142 (indywidualny rozkład czasu pracy) oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.**

§ 3. We **wniosku wskazuje się:**

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.



ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY (!!!)



❖ art. 188¹

§ 4. 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.

§ 5. Pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, **w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.**

§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, **o powrót do poprzedniej organizacji pracy** przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie **7 dni** od dnia otrzymania wniosku.

ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY (!!!)

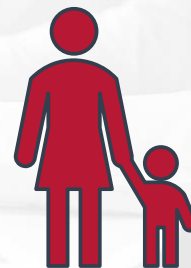
❖ art. 188¹

§ 7.

Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, 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.

§ 8

Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.



ROZSZERZONA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY(!!!)

❖ w art. 281 w § 1

po pkt 2 dodaje pkt **2a i 2b** w brzmieniu:



2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, **naruszając w sposób rażąco przepisy art. 29 § 3, 3² i 33 oraz art. 29¹ § 2 i 4**

2b) **nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku**, o której mowa w art. 29³ § 3 (wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy, o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu),

po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5d w brzmieniu:

5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹,

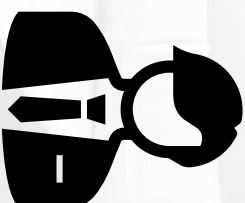
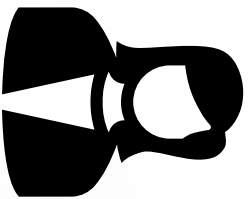
5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹–173³,

5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 (praca zdalna pracowników uprzywilejowanych),

5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³

ROZSZERZONA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY(!!!)

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł



Rozszerzony zakres ochrony pracownika

Zmiany w zakresie zawierania umów na okres próbny

Wyłączenie zakazu dodatkowego zatrudnienia

Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia kierowanej do pracownika

Dodatkowe uprawnienia pracownika



**Ochrona umów o pracę zawartych na czas oznaczony
- zmiany w zakresie wypowiedzania umowy**

Dodatkowy czas wolny z powodu siły wyższej

Nowy urlop opiekuńczy

Dodatkowa ochrona pracownika - rodzica

**Zmiany w zakresie urlopów rodzicielskich -
wydłużenie czasu trwania urlopu**



Zmiany w zakresie urlopów ojcowskich

Możliwość składania wniosków w postaci elektronicznej

Elastyczna organizacja pracy

Rozszerzenie zakresu odpowiedzialności pracodawcy

Nowe obowiązki pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP



Dziękuję bardzo za uwagę

i życzę Państwu dużo wytrwałości 😊





Kancelaria Prawna
Maja Grzegorzczak
Radca Prawny

✉ kancelaria@maja-grzegorzczak.com
www.maja-grzegorzczak.com

☎ tel./fax 91 434 13 67
kom. 501 148 704

ul. Monte Cassino 38/1; 70-764 Szczecin

📘 facebook.com/MajaGKancelaria



Dziękujemy
za uwagę

