

Rewolucyjne zmiany w prawie pracy 2023

Do Kodeksu pracy zostały wprowadzone przepisy o pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę. Wkrótce zostaną wdrożone również dwie dyrektywy: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywa 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości weszły w życie 21 marca 2023 r. przepisy wprowadzające na stałe do Kodeksu pracy pracę zdalną zaczną obowiązywać 7 kwietnia, natomiast 8 lutego 2023 r. Sejm uchwalił projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący wdrożenia dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywę 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. 9 marca 2023 r. Sejm przyjął część poprawek, głównie o charakterze redakcyjnym, zgłoszonych przez Senat. Nowelizacja Kodeksu pracy 13 marca została przekazana do podpisu prezydentowi. Prezydent 24 marca podpisał nowelizację ustawy Kodeks pracy.

Oto lista najważniejszych zmian w prawie pracy wprowadzanych w 2023 roku:

1. Zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę

Jak co roku zmianie ulega wysokość minimalnego wynagrodzenia. W 2023 r. zmiana będzie dwukrotna. W przypadku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – od 1 stycznia 3490 zł, a od 1 lipca 3600 zł. Dwukrotnie będzie zmieniona też minimalna stawka godzinowa dla zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie – od 1 stycznia wynosi 22,80 zł, a od 1 lipca – 23,50 zł.

2. Zmiana współczynnika ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W każdym roku ustalany jest współczynnik ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W 2023 r. wynosi on 20,83. Współczynnik stosujemy przy

obliczaniu ekwiwalentu wypłacanego w 2023 r., bez względu na to, w którym roku kalendarzowy był niewykorzystany urlop.

3. Zmiana wysokości diet z tytułu podróży służbowych

Od 1 stycznia 2023 r. wzrosła stawka diety z tytułu podróży służbowych krajowych oraz ryczałt za noclegi i dojazdy. Obecnie dieta wynosi 45 zł. Ryczałt za nocleg wynosi 67,50 zł (150% diety), a ryczałt za dojazd 9 zł (20% diety). Ponadto od 1 stycznia 2023 r. za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie większej niż dwudziestokrotność diety, czyli 900 zł.

4. Zmiana wysokości „kilometrówki”

Od dnia 17 stycznia 2023 r. stawka za 1 km przebiegu pojazdu wynosi:

1. dla samochodu osobowego:
2. o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ – **0,89 zł,**
3. o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ – **1,15 zł,**
4. dla motocykla – **0,69 zł,**
5. dla motoroweru – **0,42 zł.**

5. Badanie trzeźwości pracowników

Wraz ze zmianami w Kodeksie pracy (art. 22^{1b} i art. 22^{1e}) pracodawcy zyskali od 21 marca 2023 r. podstawę prawną do badania trzeźwości lub kontroli na obecność w organizmie pracowników środków działających podobnie do alkoholu, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub dla ochrony mienia.

6. Praca zdalna

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca od 7 kwietnia 2023 r. (art. 67¹⁸ – 67³⁴) kompleksowe regulacje dotyczące pracy zdalnej. Praca zdalna zastępuje funkcjonującą poprzednio telepracę. Praca zdalna będzie polegała na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (w tym również pod adresem zamieszkania) i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.

Ustawa przewiduje pracę zdalną całkowitą i hybrydową, w zależności od potrzeb pracownika i pracodawcy.

Praca zdalna będzie mogła być uzgodniona:

- przy zawieraniu umowy o pracę albo

- w trakcie zatrudnienia (zmiana warunków umowy o pracę).

Pracodawca będzie mógł polecić pracownikowi pracę zdalną w szczególnych przypadkach, tj. w okresie:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- w którym z powodu siły wyższej (np. pożar) zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe.

7. Nowa informacja o warunkach zatrudnienia

Pracodawca będzie musiał poszerzyć katalog informacji o warunkach zatrudnienia. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 29 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca będzie musiał poinformować pracownika, w formie papierowej lub elektronicznej, nie później niż 7 dni od dopuszczenia do pracy, co najmniej o:

1. obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
2. obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
3. przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
4. przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
5. zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
6. w przypadku pracy zmianowej – zasadach przechodzenia ze zmiany na zmianę,
7. w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania,
8. innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
9. 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,
10. 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,
11. prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
12. układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym jest objęty pracownik, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego

- poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwach takich organów lub instytucji,
13. w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej, przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto, nie później niż w terminie 30 dni od dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy i informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy przypadku, w którym pracownik wybiera instytucje zabezpieczenia społecznego.

8. Zmiany w umowach na okres próbny

Umowy na okres próbny nadal będą mogły być zawierane na maksymalnie 3 miesiące. Jednak umowa o pracę na okres próbny będzie mogła być zawierana:

- na 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na czas określony wynoszący mniej niż 6 miesięcy;
- na 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia z pracownikiem umowy na czas określony wynoszący przynajmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 12 miesięcy;
- na 3 miesiące – w przypadku zamiaru zatrudnienia pracownika na umowę o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

W uzasadnionych przypadkach będzie możliwość przedłużenia umowy o pracę na okres próbny zawartej na 1 lub 2 miesiące, o 1 miesiąc. Będzie też istniała możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

9. Zmiany w umowach na czas określony

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony przez pracodawcę. Dotychczas obowiązek taki występował tylko w przypadku wypowiedzania przez pracodawcę umów na czas nieokreślony.

Pracodawca będzie musiał zawiadomić zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy na czas określony. Niedotrzymanie któregoś z warunków będzie skutkowało obowiązkiem przywrócenia pracownika do pracy.

10. Nowy urlop opiekuńczy

Pracownik będzie mógł ponadto skorzystać z bezpłatnego urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) albo osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, wymagającej znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

11. Zwolnienie od pracy „z powodu działania siły wyższej”

Nowelizacja wprowadza możliwość skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

12. Zmiana w urloпах rodzicielskich

Obecnie urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie i 34 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie, z wyłącznym prawem do wykorzystania do 9 tygodni przez jednego rodzica. Prawo ojca do urlopu rodzicielskiego nie będzie uzależnione od pozostawania ubezpieczeniu matki w dniu porodu. Zasilek macierzyński za cały okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru, a od dnia złożenia wniosku o urlop macierzyński lub rodzicielski stosunek pracy będzie podlegał ochronie.

13. Zmiana w urloпах ojcowskich

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza zmianę w urloпах ojcowskich. Obecnie urlop ojcowski przysługuje do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Po wejściu w życie nowych przepisów, pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

14. Zasilek macierzyński dla rodziców adopcyjnych

Od 1 lutego 2023 r. zasilek macierzyński (za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego) przysługuje pracownikowi, który w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego przyjął na wychowanie dziecko w wieku do 14 lat i wystąpił do sądu opiekuńczego w sprawie przysposobienia. Dotychczas zasilek przysługiwał na dziecko w wieku do 7 lat, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – w wieku do 10 lat.

15. Zakaz prowadzenia przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich

Nowelizacja wprowadza zakaz prowadzenia przez pracodawcę jakichkolwiek przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego albo jego części oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy.

16. Wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia dziecka

Po wprowadzeniu zmian w Kodeksie pracy, wydłużony zostanie wiek dziecka z 4. do 8. roku życia dziecka, którego rodzica lub opiekuna pracodawca będzie musiał uzyskać zgodę na polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, zatrudnianie w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy;

17. Elastyczna organizacja czasu pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza możliwość stosowania na wniosek pracownika elastycznej organizacji pracy, w tym pracę zdalną, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system przerywanego czasu pracy) oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu.

18. Dodatkowe przerwy w czasie pracy

Obecnie, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Po wprowadzeniu zmian, do czasu pracy będą wliczane nowe dwie dodatkowe przerwy w pracy. Pracownik będzie mógł

skorzystać z drugiej przerwy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli jego dobowy wymiar pracy jest dłuższy niż 9 godzin, a z trzeciej, co najmniej 15-minutowej przerwy – przy wymiarze czasu pracy dłuższym niż 16 godzin.

19. Wniosek o zmianę umowy

Zmiany Kodeksu pracy wprowadzają możliwość aby pracownik, który jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, mógł złożyć raz w roku kalendarzowym wiążący wniosek o zmianę rodzaju umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca będzie obowiązany udzielić pisemnej odpowiedzi na ten wniosek wraz z uzasadnieniem w terminie miesiąca od otrzymania wniosku.

20. Prawo do równoległego zatrudnienia

Pracodawca nie będzie mógł zabronić pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą, z wyjątkiem umów o zakazie konkurencji.

21. Nowe zasady szkoleń

Pracownik będzie miał prawo do nieodpłatnych i wliczanych do czasu pracy szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, jeżeli prawo do szkoleń wynika z postanowień układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego, regulaminu albo z przepisów prawa pracy.

Informację o zmianach prawa pracy opracowała Agnieszka Wałęka-Kaliszczak

Stan prawny: marzec 2023

Sygnalizowane zmiany **omawiamy podczas naszych szkoleń z prawa pracy**