



# ZMIANY W PRAWIE PRACY 2023



## WIĘKSZA OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED ZWOLNIENIEM

*Pracownicy, którzy postanowili skorzystać z nowych uprawnień, mają zwiększoną ochronę przed zwolnieniem. Nie można rozwiązać z nimi umowy o pracę z następujących powodów:*

- Wnioskowanie przez pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne warunki pracy.
- Jednoczesne zatrudnienie pracownika w innym zakładzie pracy (na podstawie umowy o pracę, umowy-zlecenia czy umowy o dzieło).
- Dochodzenie przez pracownika informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie.
- Skorzystanie z prawa do zwrotu kosztów szkolenia i wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

### **Ważne!**

**Jeśli pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę, musi udowodnić, że powody nie są związane z powyższymi przyczynami.**

# JEŚLI PRACODAWCA NARUSZY TE ZASADY:

01

Pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

**Przykład** Pan Jan może w ciągu 7 dni poprosić pracodawcę o podanie przyczyn rozwiązania umowy. Pracodawca ma następnie 7 dni na odpowiedź.



# OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED NIEKORZYSTNYM TRAKTOWANIEM

Pracownik jest chroniony przed negatywnymi konsekwencjami w następujących sytuacjach:

- Jeśli dochodzi swoich praw związanych z naruszeniem przepisów prawa pracy.
- Jeśli udziela wsparcia innemu pracownikowi w dochodzeniu takich praw.

**Ważne** Pracodawca nie może zwolnić pracownika tylko dlatego, że dochodził swoich uprawnień.

**Przykład** Jeśli pan Jan otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego kolega i postanawia dochodzić swoich praw sądowo, pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy z tego powodu.

***Jeśli prawa pracownika zostaną naruszone:***

Pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

# ZMIANY W UMOWACH O PRACĘ

## Zawartość umowy o pracę

### Dawniej

Informacje o stronach, rodzaju umowy, warunkach pracy, płacy, dacie zawarcia.

### Teraz

Dodatkowo informacje o siedzibie pracodawcy lub adresie zamieszkania (jeśli pracodawca to osoba fizyczna).



# ZATRUDNIENIE NA OKRES PRÓBNY

01 Musi zawierać czas trwania umowy, dzień jej zakończenia, możliwość przedłużenia (np. z powodu urlopu lub nieobecności pracownika).

02 Okres próbny może wynosić do 3 miesięcy. W niektórych sytuacjach może być przedłużony (np. w przypadku choroby pracownika).



# ZATRUDNIENIE NA UMOWĘ O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

**Musi zawierać czas trwania umowy lub dzień jej zakończenia.  
Obowiązek informowania pracownika o różnych kwestiach, takich jak:**

- |    |                                 |    |                          |
|----|---------------------------------|----|--------------------------|
| 01 | Normy czasu pracy               | 06 | Zasady rozwiązania umowy |
| 02 | Przerwy w pracy. Odpoczynek     | 07 | Prawo do szkoleń         |
| 03 | Praca w godzinach nadliczbowych | 08 | Układ zbiorowy pracy     |
| 04 | Zasady zmiany pracy             | 09 | Inne istotne informacje  |
| 05 | Warunki płatności.              |    |                          |

## **Obowiązki informacyjne pracodawcy**

- 01** Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi powyższe informacje w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy
- 02** W ciągu 30 dni pracodawca musi również poinformować o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego oraz o ochronie zapewnianej przez pracodawcę.

## **Wysyłanie pracowników do pracy za granicę**

- 01** Pracodawca musi poinformować pracownika o miejscu pracy, czasie trwania, walucie wynagrodzenia i innych warunkach związanych z pracą za granicą.

## **Wypowiedzenie umowy na czas określony**

- 01** Przyczyny wypowiedzenia muszą być jasno określone
- 02** W przypadku naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia, sąd pracy może uznać wypowiedzenie za nieważne i przywrócić pracownika do pracy lub przyznać mu odszkodowanie

## **Informowanie o możliwościach awansu i wolnych stanowiskach**

- 01** Wszyscy pracownicy muszą być informowani o dostępnych stanowiskach pracy i możliwościach awansu.



# WIĘKSZE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW I ICH RODZIN

## Urlop opiekuńczy

- 01 5 dni w roku
- 02 Dla opieki nad osobą z rodziny lub zamieszkującą w tym samym domu z powodów medycznych.
- 03 Bez wynagrodzenia
- 04 Wniosek przynajmniej 1 dzień wcześniej. Zawiera imię osoby wymagającej opieki, przyczynę oraz informacje o pokrewieństwie lub adres.

05 Nie podajemy szczegółów zdrowotnych

## Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

- 01 2 dni lub 16 godzin rocznie
- 02 W przypadku pilnych spraw rodzinnych związanych z chorobą lub wypadkiem.
- 03 Prawo do 50% wynagrodzenia.
- 04 Wniosek najpóźniej w dniu korzystania.

## Elastyczny rozkład pracy

- 01 Dla opiekunów dzieci do 8 roku życia.
- 02 Wniosek co najmniej 21 dni wcześniej.
- 03 Musi zawierać informacje o dziecku, przyczynę, termin i rodzaj elastycznej pracy.
- 04 Obejmuje różne modele pracy, np. obniżenie etatu, praca zdalna, praca weekendowa.
- 05 Można wrócić do poprzedniej organizacji pracy.
- 06 Nie można wypowiedzieć umowy po złożeniu wniosku o elastyczną organizację pracy.

## Ochrona przed zwolnieniem

**Pracodawca nie może zwalniać ani rozwiązywać umowy z pracownikiem:**

- 01 W okresie ciąży
- 02 W okresie urlopu macierzyńskiego
- 03 Od dnia złożenia wniosku o urlop macierzyński/ojcowski/rodzicielski do jego zakończenia

**Zakaz obowiązuje od:**

- 01 14 dni przed częścią urlopu macierzyńskiego
- 02 21 dni przed urlopem rodzicielskim i 7 dni przed urlopem ojcowskim

**Jedyny wyjątek: ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.**

## Urlop rodzicielski

**Możliwość składania wniosków w formie papierowej lub elektronicznej dotyczących:**

- 01 Rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego
- 02 Udzielania urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego itd.

**Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego:**

- 01 Do 41 tygodni – jedno dziecko
- 02 43 tygodnie – poród mnogi
- 03 65/67 tygodni – w przypadku ciężkiego upośledzenia lub nieuleczalnej choroby dziecka

## Zasady wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

**Dawniej** możliwość wykorzystania 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie.

**Teraz** urlop rodzicielski do zakończenia roku, w którym dziecko kończy 6 lat, maksymalnie w 5 częściach.



## Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

### Wymiar urlopu rodzicielskiego wydłuża się:

- 01 Do 82/86 tygodni w zależności od liczby dzieci
- 02 Do 130/134 tygodni w przypadku ciężkiego upośledzenia lub nieuleczalnej choroby dziecka

## Skrócenie czasu korzystania z urlopu ojcowskiego

**Dawniej** 24 miesiące

**Teraz** 12 miesięcy od urodzenia dziecka

## Urlop rodzicielski dla osób adoptujących

**Teraz** 41, 43, lub 38 tygodni w zależności od sytuacji  
65/67/62 tygodnie w przypadku ciężkiego upośledzenia lub nieuleczalnej choroby adoptowanego dziecka

## Powrót do pracy po urlopie rodzicielskim

- 01 Po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim itp. pracownik ma prawo wrócić do dotychczasowego stanowiska.
- 02 Jeśli to niemożliwe, na stanowisko równorzędne.
- 03 Prawo do poprawy warunków pracy, np. podwyżki.

## Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

### Wymiar urlopu rodzicielskiego wydłuża się:

- 01 Do 82/86 tygodni w zależności od liczby dzieci
- 02 Do 130/134 tygodni w przypadku ciężkiego upośledzenia lub nieuleczalnej choroby dziecka

## Skrócenie czasu korzystania z urlopu ojcowskiego

**Dawniej** 24 miesiące

**Teraz** 12 miesięcy od urodzenia dziecka

## Urlop rodzicielski dla osób adoptujących

**Teraz** 41, 43, lub 38 tygodni w zależności od sytuacji  
65/67/62 tygodnie w przypadku ciężkiego upośledzenia lub nieuleczalnej choroby adoptowanego dziecka

## Powrót do pracy po urlopie rodzicielskim

- 01 Po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim itp. pracownik ma prawo wrócić do dotychczasowego stanowiska.
- 02 Jeśli to niemożliwe, na stanowisko równorzędne.
- 03 Prawo do poprawy warunków pracy, np. podwyżki.

## Uprawnienia pracownika opiekującego się dzieckiem

**Dawniej** Prawo do poprawy warunków pracy, np. podwyżki.

**Teraz** prawa rozszerzone do dzieci do 8. roku życia. Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, nocnych, delegowania poza stałe miejsce pracy itd. bez zgody pracownika.

# PRACA ZDALNA

- Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. wprowadziła pracę zdalną do Kodeksu pracy, zastępując przepisy o telepracy.
- Nowe przepisy weszły w życie 7 kwietnia 2023 r.

## **Definicja pracy zdalnej**

- Praca zdalna = praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą.
- Istnieją dwa rodzaje pracy zdalnej: całkowitą i hybrydową (częściowo w domu, częściowo w firmie).



## JAK UZGODNIĆ PRACĘ ZDALNĄ

- 01 Przy zawieraniu umowy o pracę
- 02 W trakcie zatrudnienia, nie wymagana forma pisemna.

## ZASADY PRACY ZDALNEJ

- 01 Określane w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (ZOZ).
- 02 Jeżeli nie ma porozumienia z ZOZ, zasady ustala pracodawca po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

## PRACODAWCA MOŻE NAKAZAĆ PRACĘ ZDALNĄ W SYTUACJACH WYJĄTKOWYCH:

- 01 Stan nadzwyczajny, stan epidemii, stan zagrożenia epidemicznego + 3 miesiące po odwołaniu.
- 02 Sytuacje siły wyższej, np. pożar, zalanie zakładu pracy.



# PRACA ZDALNA OKAZJONALNA

24 dni w roku kalendarzowym.

Pracodawca może odmówić wniosku.

Nie dotyczą niektóre przepisy pracy zdalnej, np. zapewnienie materiałów.





# WNIOSEK O PRACĘ ZDALNĄ



**Pracownik może wnioskować o pracę zdalną, jeśli u pracodawcy nie ma ustalonych zasad.**

**Pracodawca musi rozważyć wniosek pracownika, jeśli ten jest:**

- W ciąży.
- Wychowuje dziecko do 4. roku życia.
- Sprawuje opiekę nad osobą niepełnosprawną.
- Spełnia inne wymienione w ustawie kryteria.

# O B O W I A Ż K I P R A C O D A W C Y

- 01 Zapewnić narzędzia i materiały do pracy zdalnej.
- 02 Umożliwić używanie prywatnych narzędzi (z ekwiwalentem pieniężnym).
- 03 Pokryć koszty instalacji, serwisu, energii elektrycznej itp.
- 04 Zapewnić szkolenia i wsparcie techniczne.
- 05 Umożliwić dostęp do zakładu pracy i innych benefitów.

# P R A W O D O P O W R O T U D O P R A C Y S T A C J O N A R N E J

- 01 Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą wystąpić z wnioskiem.
- 02 Przywrócenie poprzednich warunków po 30 dniach, jeśli nie uzgodniono wcześniej.

**Więcej informacji na temat pracy zdalnej pod linkiem:**

<http://bitly.pl/d5os5>

<http://bitly.pl/HbcYO>



# BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- Pracodawca ma obowiązki BHP z wyjątkami (np. organizacja stanowiska pracy).
- Szkolenie wstępne BHP za pośrednictwem komunikacji elektronicznej.
- Narzędzia pracy muszą spełniać określone wymagania BHP.

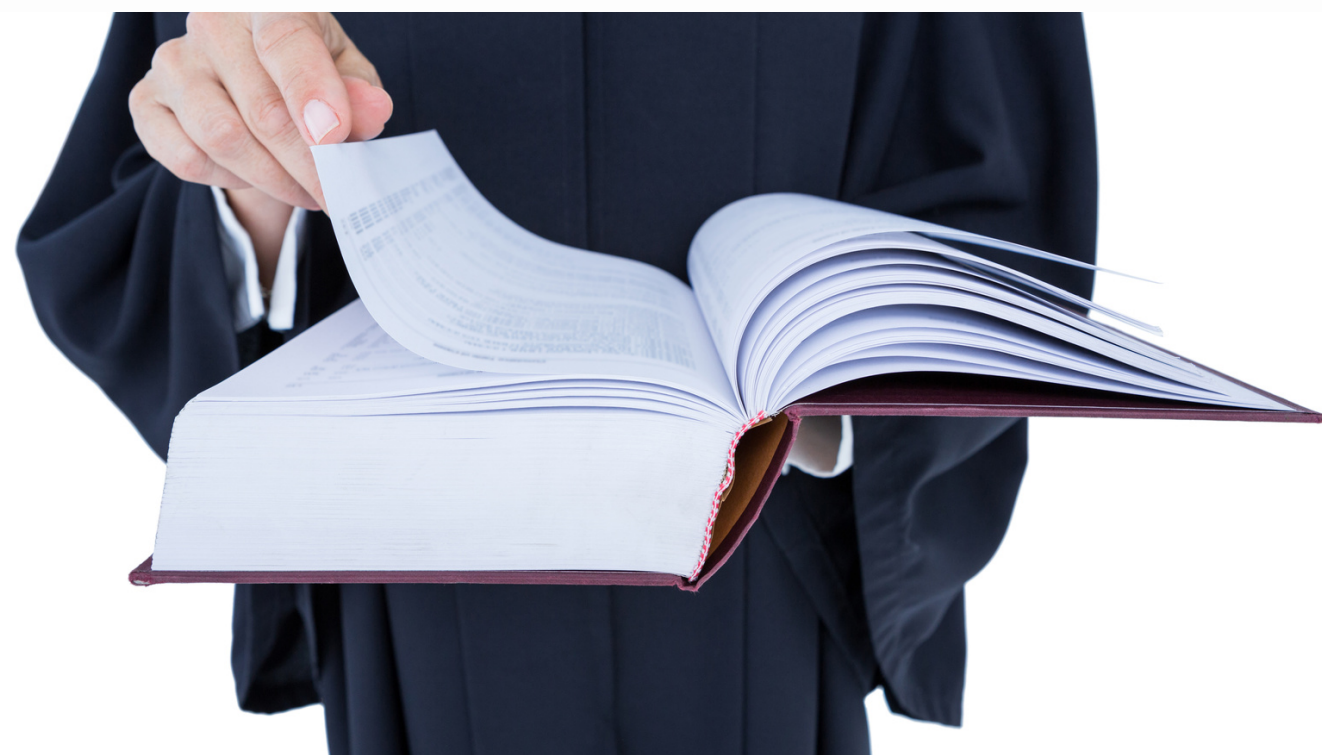
# KONTROLA TRZEŻWOŚCI I KONTROLA NA OBECNOŚĆ ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIENIE DO ALKOHOLU

## Ogólna informacja o ustawie:

- Ustawa o zmianie Kodeksu pracy wprowadza możliwość kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.
- Ustawa weszła w życie 21 lutego 2023 r.



# ZMIANY W KODEKSIE PRACY



01

Zakaz dopuszczania do pracy pracownika nietrzeźwego lub będącego pod wpływem narkotyków

02

Nietrzeźwość pracownika może być stwierdzona na dwa sposoby: przez policję w przypadku wszelkich podejrzeń lub przez pracodawcę dla określonych kategorii pracowników.

03

Analogiczne zasady stosowane są do sprawdzania obecności narkotyków.

# DEFINICJE STANÓW TRZEŹWOŚCI



**01** Stan po użyciu alkoholu: 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu we krwi lub 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza.

**02** Stan nietrzeźwości: powyżej 0,5‰ alkoholu we krwi lub powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza.





# NARKOTYKI

- 01** Środki działające podobnie do alkoholu są potocznie nazywane narkotykami.
- 02** Wykaz tych środków zostanie określony przez Ministra Zdrowia.

# SAMODZIELNA KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRZEZ PRACODAWCĘ:

Kontrola trzeźwości może być przeprowadzana przez pracodawcę dla pracowników, których praca stwarza zagrożenie

Kontrola może być przeprowadzana samodzielnie dla pracowników pokazujących oznaki nietrzeźwości lub nawet bez tych oznak.

Częstotliwość i czas kontroli są określone w akcie wewnętrzzakładowym.

Pracownicy muszą być poinformowani o wprowadzeniu kontroli z wyprzedzeniem co najmniej 2 tygodnie



W przypadku negatywnego wyniku, wynik badania nie jest przechowywany.

Jeśli kontrola potwierdzi nietrzeźwość, wynik jest przechowywany w aktach pracownika.



## **Badania przez policję**

- Policja zasadniczo przeprowadza badania alkomatem.
- W pewnych okolicznościach policja może zlecić badanie krwi.

## **Konsekwencje**

- Jeśli badanie potwierdzi nietrzeźwość, pracodawca decyduje o konsekwencjach: karze porządkowej, zwolnieniu dyscyplinarnym lub obu.
- Podobne zasady dotyczą kontroli obecności narkotyków.
- Narkotestery badają obecność narkotyków w ślinie.
- Policja może zlecić badanie krwi lub moczu w pewnych okolicznościach.

## **Zażywanie leków**

- Pracownik przyjmujący leki zawierające substancje działające podobnie do alkoholu powinien być oceniany przez lekarza.

## **Podejrzenie nietrzeźwości:**

- Pracodawca ma obowiązek niedopuszczenia nietrzeźwego pracownika do pracy.
- Nietrzeźwość może być stwierdzana na podstawie obserwacji pracownika.
- W razie wątpliwości można wezwać policję.

W podsumowaniu, nowa ustawa wprowadza wyraźne zmiany w Kodeksie pracy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników w miejscu pracy oraz na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Firmy mają teraz wyraźne wytyczne i obowiązki, aby zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy.

**[Więcej informacji pod linkiem:](http://bitly.pl/8X5bl)**  
**<http://bitly.pl/8X5bl>**



[Więcej informacji na temat  
zmian w Kodeksie Pracy pod  
linkiem:](#)

<http://bitly.pl/BDPgT>