



Zmiany w Kodeksie pracy – 2023 r.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
kancelaria@gdansk.pip.gov.pl

opracowanie: Marcin Grodziński

Co obejmują najważniejsze zmiany:

1. Trzeźwość w miejscu pracy

- przepisy dodane do kodeksu pracy ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. (Dz.U.2023.240) - **wejście w życie 21 lutego 2023 r. (art. 22^{1c} - art. 22^{1h} kodeksu pracy)**
- Na podstawie **art. 22^{1g}** wydano Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. poz. 317).

2. Praca Zdalna

- Zmiany wprowadzone ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240) – **wejście w życie 7 kwietnia 2023 r.**
- w dziale drugim kodeksu pracy uchylono rozdział II b „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy” i dodano rozdział IIc „Praca Zdalna” (**art. 67¹⁸-art. 67³⁴**)
- Uchylono przepisy o pracy zdalnej (art. 3) w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.).

3. Wprowadzenie do polskiego porządku prawnego dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE):

- **nr 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**
- **nr 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE**
- Przepisy dodane do kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641) - **wejście w życie 26 kwietnia 2023 r.**

Trzeźwość w miejscu pracy

Wprowadzone zmiany dotyczą 2-ch kwestii (próba całościowego uregulowania):

1. Możliwości wprowadzenia prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środków odurzających działających podobnie do alkoholu:

Założenia:

- wprowadzenie jest **dobrowolne**, koszty wprowadzenia ewentualnej kontroli **ponosi pracodawca**
- kontrola musi być **niezbędna** do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia
- w zakładach pracy będą musiały powstać **odpowiednie regulacje w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu**. Pracodawca będzie musiał m.in. określić metody i sposoby przeprowadzania kontroli, a także narzędzia, jakimi zostaną wykonane badania, grupy pracowników objętych kontrolą, czas i częstotliwość jej przeprowadzania
- przepisy mogą objąć **wszystkich wykonujących pracę**, nie tylko tych na podstawie stosunku pracy
- kontrola trzeźwości **nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika**
- kontrola trzeźwości będzie obejmować badanie **przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego** polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu/środków odurzających w organizmie pracownika
- szczególny **rygor dotyczący przetwarzania informacji związanych z badaniem**.

2. Niedopuszczenia pracownika do pracy jeżeli:

- **kontrola trzeźwości wykáže obecność** alkoholu w organizmie pracownika wskazując na stan po użyciu alkoholu albo nietrzeźwości lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu
- Zachodzi **uzasadnione podejrzenie**, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu/nietrzeźwości/spożywał alkohol w miejscu pracy albo w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

Kontrola Trzeźwości

Wprowadzenie i zasady kontroli trzeźwości do ustala się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, które powinny określać:

- grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą,
- sposób przeprowadzenia kontroli, w tym
 - rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
 - czas, częstotliwość kontroli,

Obowiązek informacyjny:

- pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż **2 tygodnie przed rozpoczęciem przeprowadzania kontroli**,
- zasady kontroli trzeźwości pracodawca przekazuje pracownikowi przyjmowanemu do pracy, objętemu tą kontrolą **przed dopuszczeniem do pracy**.

Przetwarzanie danych:

Informacje o dacie, godzinie i minucie badania, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracodawca przetwarza wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony 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 z wyjątkiem:**

- zastosowania kary porządkowej – wówczas przechowuje informacje **do czasu uznania kary za niebyłą**
- w przypadku gdy stanowią one dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa – wówczas przechowuje informacje do czasu **prawomocnego jego zakończenia**.

Niedopuszczenie do pracy



Nowa część akt osobowych 2023

W **części E** akt osobowych, zgodnie z **Rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 6 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 471)** będą przechowywane 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 (art. 22(1c) § 6 Kodeksu pracy),
- b) informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22(1d) § 10 Kodeksu pracy),
- c) informacje dotyczące kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22(1c) § 10 i art. 22 (1e) § 2 Kodeksu pracy),
- d) informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22(1d) § 10 i art. 22(1f) § 2 Kodeksu pracy).

Dokumenty znajdujące się **w części E akt osobowych pracownika mają być przechowywane w wydzielonych częściach dotyczących danej kontroli (E1, E2 itd.)**. Porządek chronologiczny, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów będzie dotyczyć każdej z tych wydzielonych części. Usunięcie informacji o badaniu z akt osobowych ma polegać na usunięciu całej wydzielonej części dotyczącej tej informacji, a pozostałym częściom są przyporządkowywane następujące po sobie numery.

Praca zdalna

Pojęcie -> praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (Art. 67⁵ KP)

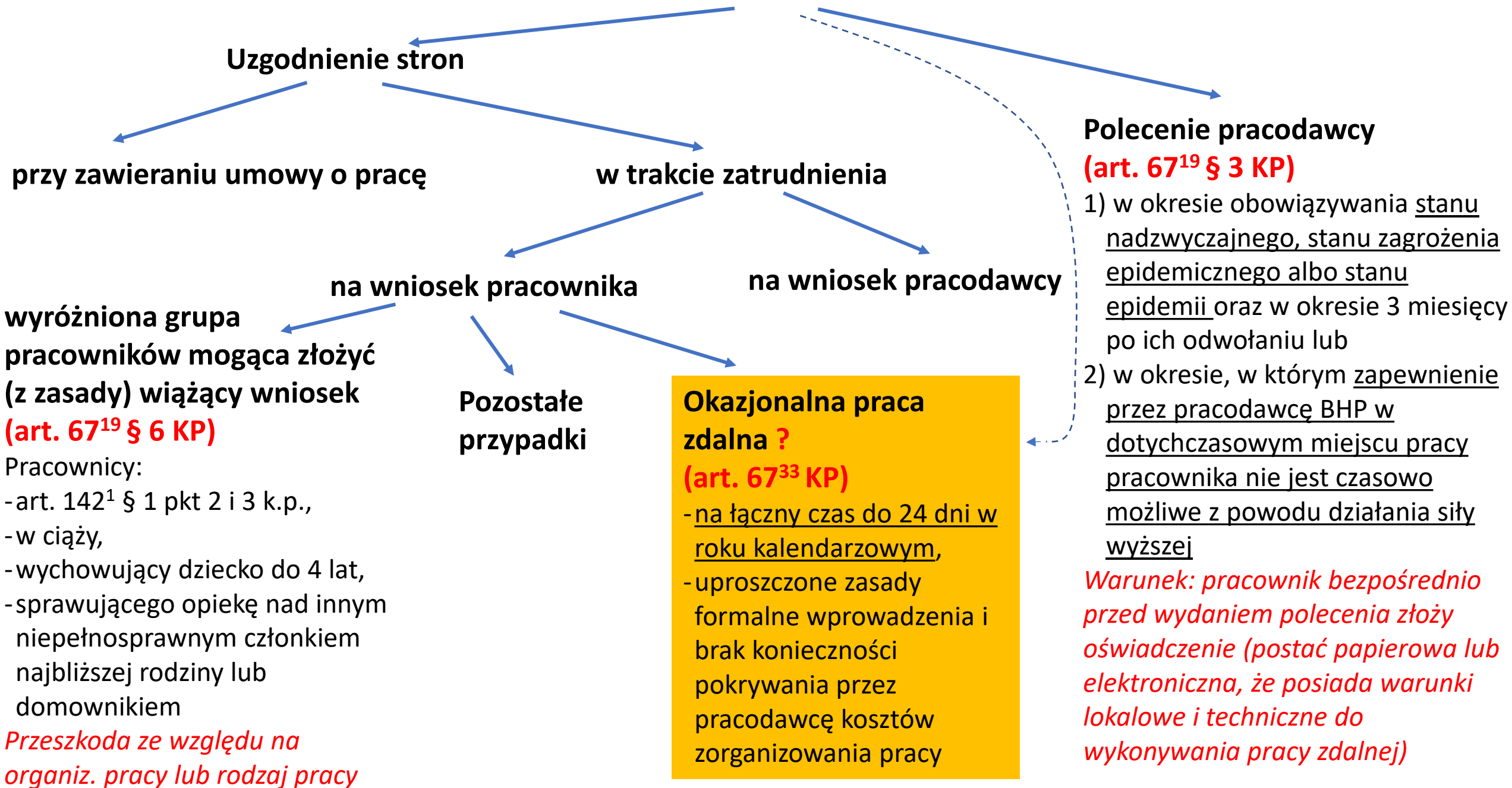
Telepraca -> praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną

Wyłączenia (art. 67³¹ § 4 KP):

Praca zdalna nie obejmuje prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Rodzaje pracy zdalnej ze względu na tryb wprowadzenia



Zasady wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ KP)

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się:

- w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi a jak nie jest to możliwe z z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy)
- jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej **w regulaminie** uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia,
- jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe - **w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników** wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.
- **gdy nie zostało zawarte porozumienie, albo nie został wydany regulamin - w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.**

Uwaga!: nie dotyczy pracy zdalnej okazjonalnej

Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

Każda ze stron umowy o pracę w przypadku uzgodnienia takiego trybu jej wykonywania w trakcie zatrudnienia

- może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej,
- o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie **dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku**.

W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym **po upływie 30 dni** od dnia otrzymania wniosku.

Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika

Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej

Art. 67²⁴ KP

Pracodawca jest obowiązany:

1. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, (...)
2. pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, (...) koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych;
3. pokryć inne niż określone w pkt 2 koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, (...) regulaminie, (...)
4. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną.

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę -> przysługuje ekwiwalent

Obowiązek wypłaty ekwiwalentu i pokrycia kosztów o których mowa w pkt 2 i 3 może być zastąpione obowiązkiem wypłaty ryczałtu.

BHP a praca zdalna

Pracodawca sporządza ocenę ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną. Uwzględnia przy tym w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego

Szkolenie wstępne w dziedzinie BHP osoby przyjmowanej do pracy zdalnej na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się:

- z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz
- z informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii i składa oświadczenie o spełnieniu wymogów bhp na stanowisku pracy zdalnej

Praca zdalna – kontrola

- Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu
- Szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli, jak również kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);

-> W przypadku negatywnego wyniku kontroli i nieusunięcia stwierdzonych uchybień pracodawca cofa zgodę na wykonywanie pracy w trybie zdalnym, a pracownik wraca do wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

UWAGA! – PIP nie jest uprawniona do prowadzenia czynności kontrolnych w miejscu zamieszkania pracowników. Trudno bowiem uznać, że mieszkanie pracownika jest miejscem wykonywania zadań podmiotu kontrolowanego (czyli pracodawcy) <- STANOWISKO GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY Z 9 LUTEGO 2023 R. (SYGN. GIP-GBI.0701.24.2023.4)

Wprowadzenie do porządku prawnego dyrektyw nr 2019/1152 i 2019/1158 (zmiany wprowadzone ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - Dz. U. z 2023 r. poz. 641)

Zakres zmian:

- Brak możliwości **niekorzystnego traktowania pracownika** z powodu korzystania przez niego z uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, lub udzieleniem w tym zakresie wsparcia innemu pracownikowi /prawo do odszkodowania/-**zmiana art. 18^{3e} KP**
- Zmiany **w umowach na okres próbny** (uzależnienie długości jej trwania - od 1 do 3 miesięcy - od tego na jaki okres strony zamierzają zawrzeć kolejną umowę o pracę; ustalenie, że ponowne zatrudnienie w tym trybie możliwe tylko przy innego rodzaju pracy) – **zmiana art. 25 KP**
- Określenie, że stosunek pracy **nawiązuje się w dniu** określonym jako dzień rozpoczęcia pracy (dotychczasowo było „w terminie”) - **zmiana art. 26 KP**
- Brak możliwość **zakazania** (poza zastrzeżonymi wyjątkami wyjątkami) pracownikowi pozostawania w stosunku pracy lub innym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy z innym podmiotem – **zmiana art. 26¹ § 1 KP**
- **Treść umowy o pracę** (dostosowanie do zmian innych przepisów) – **zmiana art. 29 § 1 KP**

- **Rozbudowanie informacji dla pracownika** przekazywanej w postaci papierowej lub elektronicznej w tym:
 - przekazywanej nie później niż **w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia do pracy** (o normach i wymiarze czasu pracy, przerwach w pracy, odpoczynkach, pracy w godzinach nadliczbowych, przy pracy zmianowej zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy, o innych niż określone w umowie składnikach wynagrodzenia czy innych świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, o wymiarze płatnego urlopu, procedurze rozwiązania umowy o pracę, prawie do szkoleń, układzie zbiorowym pracy, innym porozumieniu zbiorowym którym pracownik jest objęty, podstawowych kwestiach związanych z organizacją pracy oraz o terminie miejscu, czasie i częstotliwości wypłacani wynagrodzenia w przypadku nieustalenia regulaminu pracy).
 - przekazywanej nie później niż **w terminie 30 dnia od dnia dopuszczenia do pracy** (dot. zabezpieczenia społecznego)
 - przekazywanej **przed wyjazdem za granicę na okres przekraczający 4 tygodnie**
 - przekazywanej **w związku ze zmianą** warunków zatrudnienia, a także **objęciem** pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym
 - o zmianie siedziby względnie adresu zamieszkania pracodawcy
- zmiana art. 29§ 3 – 3⁴ , art. 29¹ KP**
- Możliwość wystąpienia przez pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy raz w roku kalendarzowym o umowę o pracę na czas określony lub **bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy** – **dodanie art. 29³ KP**

- Ograniczenie **w zakresie rozwiązania umowy o pracę** (i zastosowania działania mającego skutek równoważny) w związku z domaganiem się informacji przewidzianej w z art. art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, korzystaniem z uprawnień przewidzianych w art. 29³ KP, czy związanych z odbywaniem szkoleń (art. 94¹³), albo z dopuszczalnym wykonywaniem pracy na rzecz innego podmiotu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że podstawą stosownego działania pracodawcy są inne przyczyny, a na wniosek pracownika złożony w terminie 7 dni – doręczyć mu w postaci pisemnej lub elektronicznej stosowne uzasadnienie (w terminie 7 dni) - **dodanie art. 29⁴ KP**
- Zmiany dotyczące **umów na czas określony** w związku z przyjęciem zasady, że wypowiedzenie wymaga uzasadnienia, którego brak może być kwestionowany przed sądem (przyczyna, konsultacja ze zw. zawodowymi, odwołanie do sądu pracy) - **zmiany art. 30 § 4, art. 38, art. 45 § 1, 2, 3, art. 47, art. 47¹ i art. 57 § 2, uchylenie art. 50 § 3-5 KP**
- Dodatkowe **obowiązki informacyjne** pracodawcy (wśród innych informowanie o procedurach awansu) – **zmiana art. 94² KP**
- Zasada, że **szkolenia** pracowników wynikające z przepisów prawa, podustawowych źródeł prawa pracy, lub polecenia pracodawcy, **odbywają się na koszt pracodawcy** i w miarę możliwości w godzinach pracy oraz, że wlicza się je do czasu pracy – **dodanie art. 94¹³ KP**

- Dodatkowe **przerwy** wliczane do czasu pracy (dodatkowe 15 minut, gdy w danym dniu wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin i gdy jest dłuższy niż 16 godzin) – **zmiana art. 134 KP**
- Instytucja zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika (zachowanie 50% wynagrodzenia) – **dodanie art. 148¹ KP**
- Instytucja **urlopu opiekuńczego** (do 5 dni w roku kalendarzowym - 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) /w trakcie urlopu ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stos. Pracy/ **urlop jest bezpłatny - dodanie rozdziału Ia do KP (art. 173¹ - 173³)**
- **Rozbudowanie ochrony stosunku pracy związanej z rodzicielstwem** - dotyczącej głównie ustalenia zasady, że ochrona dotyczy korzystania ze stosownego zwolnienia/urlopu od dnia złożenia stosownego wniosku (jednak nie dłużej niż zastrzeżone w ustawie terminy) do dnia jego zakończenia, oraz rozbudowanie ochrony o zakaz prowadzenia „przygotowań” do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, ochrona obejmuje też okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca – **zmiana art. 177 KP**

- Zmiany w **zakresie wieku dzieci**, z uwagi na które można korzystać z niektórych uprawnień rodzicielskich (ograniczenie zatrudniania bez zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, systemie przeryw. czasu pracy, delegowania poza stałe miejsce wykonywania pracy) **z 4 do 8 lat – zmiana art. 178 § 2 KP**
- **Nowe zasady udzielania i wymiar urlopów rodzicielskich:**
 - obecnie jest to **co do zasady 41 (jedno dziecko) i 43 tygodnie (więcej dzieci)**, a w przypadku rodzica 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”- (*stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu*) odpowiednio 65 i 67 tygodni,
 - przysługuje w maksymalnie 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, gdy dziecko ukończy 6 rok życia – wszystkie są tzw. częściami wolnymi,
 - brak wymogu by wykorzystać wcześniej urlop macierzyński,
 - zasada, że każdemu z rodziców przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni** urlopu rodzicielskiego,
 - uchylenie art. 179¹ KP, przewidującego możliwość składania tzw. długiego wniosku,
 - wnioski w postaci pisemnej i elektronicznej,
 - przedłużenie dotyczy też urlopów rodzicielskich dla pracowników przyjmujących dzieci na wychowanie
- **zmiany w art. 182^{1a}, art.182^{1c}, art. 182^{1d}, art. 182^{1e}, art. 182^{1f} KP**
- **Nowe zasady udzielania urlopu ojcowskiego** - głównie obniżenie wieku dziecka, z którego osiągnięciem kończy się możliwość jego wzięcia z 24 do 12 miesiąca życia i dodanie możliwości złożenia wniosku w postaci elektronicznej – **zmiana w art. 182³ KP**

- **Ujednoczenie zasad powrotu do pracy po korzystaniu z uprawnień rodzicielskich** (urlop macierzyński, na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy) powrót na dotychczasowe stanowisko, a jeżeli nie jest to możliwe na równorzędnym na warunkach nie mniej korzystnych które bowiązywałyby gdyby pracownik - **zmiana art. 186⁴ KP**
- **Zmiany w zakresie zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem do 14 roku życia** – dostosowanie wymiaru zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym do normy czasu pracy mającej zastosowanie do konkretnego pracownika, wnioski papierowy lub w postaci elektronicznej – **zmiana art. 188 § 2 i dodanie § 4**
- Wprowadzenie instytucji **elastycznej organizacji pracy**, z której skorzystać mogą pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system pracy przez mniej niż 5 dni, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, oraz obniżony wymiaru czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek poinformować w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku (w postaci papierowej lub elektronicznej) o jego uwzględnieniu, odmowie uwzględnienia z podaniem przyczyn albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy.
- **Rozszerzenie katalogu wykroczeń przewidzianych w KP związanych ze zmianami (art. 281 § 1)**

Inne zmiany, na które warto zwrócić uwagę:

- Z dniem 1 lutego 2023 r. na mocy ustawy z dnia 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2140 z późn. zm.) zmieniono art. 182³, art. 182⁴ i art. 183 kodeksu pracy.

Zmiany dotyczą urlopów ojcowskich, urlopów na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługującego pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, oraz pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

M. in. różnicowano i wydłużono, w zależności od trybu przyjęcia dziecka na wychowanie i od tego czy podjęto decyzje o odroczeniu w stosunku do niego obowiązku szkolnego, wieku dziecka, do którego można korzystać z przewidzianych w przepisach uprawnień.

Ww. przepisy zostały następnie znowelizowane z dniem 26.04.2023 r. na podstawie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641)

BEZPŁATNE TELEFONICZNE PORADY PRAWNE:

- dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych - **801 002 414**
- dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych - **459 595 414**

Porady telefoniczne udzielane są w dniach: poniedziałek, wtorek, czwartek i piątek od godz. 09.00 do godz.15.00, natomiast w środę od godz. 09.00 do 13.00.

Dodatkowo, bezpłatne telefoniczne porady prawne udzielane są przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy:

- dla osób dzwoniących z tel stacjonarnych - **801 002 006**
- dla osób dzwoniących z tel komórkowych - **459 599 000**

Dziękuję za uwagę!