



**INFORAKADEMIA**

# **Nowy Kodeks pracy – podsumowanie zmian 2023**

adw. Piotr Wojciechowski

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA

# AGENDA WEBINARIUM

1. Zdalna
2. Trzeźwość
3. Work life balance

SEKCJA I

**PRACA ZDALNA**

# STAN PRAWNY

Druk nr 2335

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Praca zdalna wchodzi 2 miesiące od dnia ogłoszenia.

Telepraca kończy się 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Prezydent RP podpisał ustawę 27 stycznia 2023 r.

Ogłoszono 6 lutego 2023 r.

Wchodzi 7 kwietnia 2023 r.

# KONIEC TELEPRACY POCZĄTEK PRACY ZDALNEJ

2) w dziale drugim:

a) uchyla się rozdział IIb;

b) dodaje się rozdział IIc w brzmieniu

# DEFINICJA

Rozdział IIc.

Praca zdalna

**art. 67<sup>18</sup>**. Praca może być wykonywana:

**a)** całkowicie lub

**b)** częściowo,

**c)** w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika,

**d)** w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

# KIEDY UZGODNIENIE?

## **art. 67<sup>19</sup>.**

§ 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 przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

# ZMIANA WARUNKÓW?

Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

29 § 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.



# ZDALNA NA POLECENIE

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

# ZDALNA NA ŻĄDANIE PRACOWNIKA

§ 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej:

a) o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3,

pkt 2. pracownika – 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" (Dz.U. z 2019 r. poz. 473 i 1818),

pracownika – rodzica:

pkt 3. dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910)

§ 7. Przepis stosuje się również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

# ZDALNA NA ŻĄDANIE PRACOWNIKA

b) pracownicy w ciąży,

c) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,

d) 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,

# ODMOWA

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.

# ŹRÓDŁA

1. Porozumienie ZZ
2. Regulamin
3. Polecenie
4. Porozumienie indywidualne

# ZAWARTOŚĆ POROZUMIENIA

§ 6. W porozumieniu oraz regulaminie określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 4;

# ZAWARTOŚĆ POROZUMIENIA

- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

# ROZSZERZENIE INFORMACJI DO UMOWY O PRACĘ

art. 67<sup>21</sup>.

§ 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3<sup>1</sup>, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.



# INFORMACJA W TRAKCIE

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 oraz § 3 pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

# ŻĄDANIE ZAPRZESTANIA

art. 67<sup>22</sup>.

§ 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, każda ze stron umowy o pracę 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.

# BRAK MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA

§ 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7, (opiekunowie), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

# OBOWIĄZKI PRACODAWCY

art. 67<sup>24</sup>. § 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, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo porozumieniu o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5 zdanie drugie;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

# EKWIWALENT PIENIĘŻNY

§ 2. 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, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

# RYCZAŁT

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

# WYSOKOŚĆ RYCZAŁTU

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

# PRZYCHÓD

art. 67<sup>25</sup>. 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 ryczaftu 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 z późn.zm.).



# KONTROLA

art. 67<sup>28</sup>. § 1. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5 zdanie drugie.

Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

# ZASADY KONTROLI

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

# SKUTKI KONTROLI

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67<sup>31</sup> § 5, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do:

- a) usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo
- b) cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika.

W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

# WYŁĄCZENIA BHP

art. 67<sup>31</sup>. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w...

# WYŁĄCZENIA BHP

- art. 208 § 1, współpraca pracodawców
- art. 209<sup>1</sup>, pierwsza pomoc
- art. 212 pkt 1 i 4, organizacja stanowisk pracy
- art. 213, budowa, przebudowa zakładu
- art. 214, pomieszczenia pracy
- art. 232, posiłki
- art. 233, urządzenia higieniczno-sanitarne

# SZKOLENIE BHP ON LINE

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej odbycie szkolenia.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237<sup>3</sup> § 2<sup>2</sup> nie stosuje się.

*§ 2<sup>2</sup>. Szkolenie okresowe pracownika, o którym mowa w § 2, nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że jest to konieczne.*

# RYZIKO ZAWODOWE INFORMACJA

§ 5. Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

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

# UNIWERSALNA OCENA

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.



# DWA OŚWIADCZENIA

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

# OBOWIAZEK PRACOWNIKA

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

# WYPADEK

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

# WYPADEK

## **art. 234.**

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 3<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

# OKAZJONALNA PRACA ZDALNA

Art. 67<sup>33</sup>. § 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. 67<sup>19</sup>–67<sup>24</sup> oraz art. 67<sup>31</sup> § 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.

# DOKUMENTY

1. Porozumienie/regulamin pracy zdalnej.
2. Polecenie pracodawcy określające zasady wykonywania pracy zdalnej.
3. Porozumienie z pracownikiem określające zasady wykonywania pracy zdalnej.
4. Oświadczenie pracownika o spełnieniu warunków do wykonywania pracy zdalnej.
5. Potwierdzenie zapoznania się z zasadami ochrony danych osobowych przy pracy zdalnej.

# DOKUMENTY

6. Ocena ryzyka związanego z pracą zdalną.
7. Informacja określająca zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej.
8. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją określającą zasady bhp przy pracy zdalnej.
9. Oświadczenie pracownika, że stanowisko pracy zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
10. Informacja o podstawowych warunkach zatrudnienia.

## SEKCJA II

- TRZEŹWOŚĆ



# SYSTEMATYKA KODEKSOWA

1) po art. 22(1b) (dane biometryczne) dodaje się art. 22(1c) –22 (1h) w brzmieniu:

art. 22(1c)

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

# GODNOŚĆ I DOBRA OSOBISTE

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

# UKŁAD, REGULAMIN, OBWIESZCZENIE

## § 10.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości,

grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości,

w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,

czas i częstotliwość jej przeprowadzania,

ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

# INFORMACJA DLA ZATRUDNIONYCH I NOWYCH

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

# NIEDOPUSZCZENIE

art. 22(1d).

§ 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,

albo

zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

# INFORMACJA DLA PRACOWNIKA

§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

# ORGAN NA ŻĄDANIE

§ 3.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

# BEZ LABORATORIUM

§ 4. Organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.



# INNE SUBSTANCJE

art. 22(1e).

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

§ 2. Przepisy art. 22(1c) § 2–12 stosuje się odpowiednio.

# NIEDOPUSZCZENIE

art. 22

1f. § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22(1e) § 1, wykaze obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

# ZLECENIE, DZIEŁO, SAMOZATRUDNIENIE

art. 22 (1h)

Przepisy art. 22(1c) – 22(1f) oraz przepisy wydane na podstawie art. 22(1g) stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

# REKOMENDACJE

1. Regulamin pracy
2. Informacja dla nowych i zatrudnionych wzór
3. Informacja o niedopuszczeniu wzór
4. Przebieg badania – protokół
5. Informacja od organu

# SEKCJA III

- **WORK LIFE BALANCE**

- Zmiany w zakresie zatrudniania na okres próbny i czas określony

# OKRES PRÓBNY

w art. 25:

a) § 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 § 2<sup>1</sup>–2<sup>3</sup>, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

# OKRES PRÓBNY

b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup>–2<sup>3</sup> w brzmieniu:

§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2<sup>2</sup>. 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.

§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.



# OKRES PRÓBNY

c) § 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.

*§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:*

*1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;*

*2) 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.*

# ZAKAZ KONKURENCJI NA NOWO

4) po art. 26 dodaje się art. 26<sup>1</sup> w brzmieniu:

„art. 26<sup>1</sup>. 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. 101<sup>1</sup> § 1.”

# Art. 29

5) w art. 29:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

*Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności*

1) rodzaj pracy;

2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;

3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;

4) wymiar czasu pracy;

5) dzień rozpoczęcia pracy;

6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

- Dodatkowa informacja

# INFORMACJA

b) § 3–3<sup>3</sup> otrzymują brzmienie:

„§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,

b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,

c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,

d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,

e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,

# INFORMACJA

- f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,

# INFORMACJA

j) obowiązującej procedurze 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, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,

# INFORMACJA

k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy,



# INFORMACJA

l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;

# INFORMACJA

2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

# INFORMACJA

§ 3<sup>1</sup>. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3<sup>2</sup>. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3<sup>3</sup>. Informacje, o których mowa w § 3–3<sup>2</sup> pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

- Wniosek pracownika  
o zmianę rodzaju umowy

# WNIOSEK O ZMIANĘ

8) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i 29<sup>4</sup> w brzmieniu:

„Art. 29<sup>3</sup>. § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.

# ZAKAZ WYPOWIEDZENIA

art. 29<sup>4</sup>. § 1.

a) Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1,

b) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub

c) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup>, lub

d) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>,

nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

# NALEŻYTE POWODY

§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup>, lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

- Uzasadnianie wypowiedzenia umowy o pracę



# OKREŚLONY

9) 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.”;

# OKREŚLONY

10) 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.”;

# OKREŚLONY

11) 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 wypowiedzaniu 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.”;

12) w art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5; *wyłącznie odszkodowanie*

- Czas szkolenia a czas pracy

# SZKOLENIA

15) po art. 94<sup>12</sup> dodaje się art. 94<sup>13</sup> w brzmieniu:

„Art. 94<sup>13</sup>. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników,

albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z 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 po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;

- Nowy urlop w sprawach rodzinnych

# NOWE 2 DNI

16) po art. 148 dodaje się art. 148<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 148<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, 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 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.

# NOWE 2 DNI

§ 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.

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

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183<sup>2</sup>.”

*Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.*



- Nowy urlop opiekuńczy

# NOWY URLOP

17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:

„Rozdział Ia.

## **Urlopy opiekuńcze.**

Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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.

§ 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 złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego 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. 173<sup>2</sup>. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

# NOWY URLOP

Art. 173<sup>3</sup>. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 4<sup>1</sup>, art. 183<sup>2</sup> i art. 188<sup>1</sup>.

*Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.*

*Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.*

- Nowe zasady ochrony przed wypowiedzeniem

# NOWE ZASADY OCHRONY

18) w art. 177:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;

2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”,

# NOWE ZASADY OCHRONY

b) po § 1 dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 1<sup>1</sup>. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1, art. 182<sup>3</sup> § 2 oraz art. 188<sup>1</sup> § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;
- 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;
- 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”,

c) uchyla się § 2,

d) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

# NOWE ZASADY OCHRONY

e) po § 4 dodaje się § 4<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 4<sup>1</sup>. W przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.”,

f) uchyla się § 5;

*§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.*

- Nowy wniosek o elastyczną organizację



# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

36) po art. 188 dodaje się art. 188<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 188<sup>1</sup>. § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

*przerywany, skrócony, weekendowy, ruchomy lub indywidulany*

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, 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, o którym 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.”;

- Nowe wykroczenia

# NOWE WYKROCZENIA

37) w art. 281 w § 1:

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

„2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup> lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 3,

2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29<sup>3</sup> § 3,”

b) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,”

c) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5c w brzmieniu:

„5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,

5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>,

5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 148<sup>1</sup>,”.

- Macierzyńskie i rodzicielskie

# 8 LAT

19) w art. 178 w § 2 wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”;

# SKREŚLONY

20) uchyla się art. 179<sup>1</sup>;

## **Art. 179<sup>1</sup> [Wniosek o urlop rodzicielski]**

§ 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1.

§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182<sup>1c</sup> § 2 i 4.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:

1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;

2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>.

# NOWY RODZICIELSKI

22) w art. 182<sup>1a</sup>:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma 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;

2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”

*1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;*

*2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.*



# NIEPRZENOSZALNOŚĆ

b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup> i 2<sup>2</sup> w brzmieniu:

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

§ 2<sup>2</sup>. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2<sup>1</sup>.”;

# NOWY RODZICIELSKI

23) art. 182<sup>1c</sup> otrzymuje brzmienie:

art. 182<sup>1c</sup>. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

*§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.*

*§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>.*

*§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.*

*§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:*

*1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:*

*a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,*

*b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;*

*2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.*

# KRÓCEJ DO 12 M. OJCOWSKI

27) w art. 182<sup>1g</sup> skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;

28) w art. 182<sup>3</sup>:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo

2) do upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.”,

b) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”,

c) w § 3 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;



**INFORAKADEMIA**

**Zapraszamy do zadawania pytań**

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA



**INFORAKADEMIA**

# Nowy kodeks pracy – podsumowanie zmian 2023

adw. Piotr Wojciechowski

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA