



INFORAKADEMIA

Nowy Kodeks pracy a konieczne zmiany w aktach wewnętrzzakładowych

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

Zmiany do Kodeksu pracy
od 26.04.2023 r.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

USTAWA

z dnia 9 marca 2023 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę:

- Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) **2019/1152** z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę
- Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) **2019/1158** z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79). „**work-life balance**”

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Nowy

„**Art. 18^{3e}**. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu **naruszenia przepisów prawa pracy**, w tym **zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”

- **Czy zmieniać informację o równym traktowaniu z art. 94¹ Kp ????**

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Art. 67²⁹. § 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany **mniej korzystnie** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób **dyskryminowany** z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 94¹. [Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania]

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub **zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.**

Zapis w Regulaminie pracy:

Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:

- *w pomieszczeniu Kadr*
- *poprzez wywieszenie tekstu przepisów na tablicy usytuowanej ...*

Nowy obowiązek informacyjny

Art. 94². Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;**
- 3) wolnych stanowiskach pracy.

Zapis w Regulaminie pracy:

„Pracodawca przekazuje pracownikom w formie **ustnej** informacje o wolnych miejscach pracy, możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwości awansu.”

I odbieramy oświadczenie:

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Potwierdzenie zapoznania pracownika z informacją z art. 94² Kodeksu pracy

Potwierdzam poinformowanie przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.

.....

data i podpis pracownika

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Nowość – dodatkowe przerwy!!!

Art. 134. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi **co najmniej 6 godzin** – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- 2) **jest dłuższy niż 9 godzin** – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- 3) **jest dłuższy niż 16 godzin** – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut

wliczanych do czasu pracy.

Konieczność zmiany regulaminu pracy jeżeli są w nim uregulowane przerwy !!!

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej]

§ 1.

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

Konieczność zebrania nowych oświadczeń ???

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie **8 roku życia** nie wolno bez jego zgody zatrudniać w **godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.**

Informacja o zamiarze – braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich

I. Oświadczenie:

1. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 4 (art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy)

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę ponad 8 godzin na dobę w równoważnym systemie czasu pracy

2. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 8 (art. 178 § 2 Kodeksu pracy)

zgadzam się / nie zgadzam się* na wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę w porze nocnej,

zgadzam się / nie zgadzam się* na pracę w przerywanym systemie czasu pracy,

zgadzam się / nie zgadzam się* na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

3. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 186⁷ Kodeksu pracy)

zamierzam / nie zamierzam* korzystać uprawnienia do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

4. W związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 14 (art. 188 Kodeksu pracy)

zamierzam / nie zamierzam* korzystać uprawnienia do zwolnienia od pracy na 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

II. Niniejsze oświadczenie składam bezterminowo, a o zmianie mojej decyzji niezwłocznie poinformuję pracodawcę.

III. Oświadczam, że **matka/ojciec** dziecka nie zamierza korzystać z tych samych uprawnień w swoim zakładzie.

Wprowadzenie możliwości kontroli trzeźwości pracowników

w art. 108 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”

XI. Odpowiedzialność porządkowa

§ 32

1. Pracownik, który w sposób zawiniony nie wykonuje należycie swoich obowiązków, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej na zasadach określonych w art. 108 - 113 Kodeksu pracy.

2. Pracownik może być ukarany:

- karą upomnienia
- karą nagany,
- karą pieniężną.

Regulacja w zakresie nowych przepisów o kontroli trzeźwości pracowników – kiedy należy dokonać takich zmian.

- 1. Gdy pracodawca zamierza samodzielnie dokonywać kontroli trzeźwości pracowników własnym alkomatem.*
- 2. Gdy w aktualnym regulaminie są zapisy niezgodne z nowymi przepisami o kontroli trzeźwości oraz środków działających podobnie do alkoholu.*

Zmiany Kp od 21.02.2023 r.

Zapisy w Regulaminie pracy:

1. Każdy Pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Realizacja tego obowiązku, oprócz wypełniania obowiązków, o których mowa wyżej, polega także na:
 - a) niedopuszczaniu do pracy osób, których stan wskazuje na spożycie alkoholu/środków odurzających
 - b) reagowaniu na przypadki spożywania alkoholu/ środków odurzających podczas pracy,
 - c) niezwłocznym zgłaszaniu przełożonemu faktu spożycia przez pracownika alkoholu/ środków odurzających.
2. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu w stanie po spożyciu alkoholu i środków odurzających jest zabronione.
3. Na teren zakładu nie wolno wnosić alkoholu oraz jakichkolwiek innych środków odurzających.
4. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, w zakładzie wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników.
5. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą alkomatu elektrochemicznego posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
6. Kontrola trzeźwości może się odbywać wobec wszystkich zatrudnionych pracowników, zarówno przed, w trakcie jak i po zakończeniu pracy.
7. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzana jednokrotnie lub wielokrotnie w ciągu zmiany roboczej w zależności od potrzeb i okoliczności.
8. O częstotliwości, liczbie kontroli, liczbie osób, konkretnych osobach poddanych w danym dniu kontroli decyduje pracodawca lub osoba upoważniona do przeprowadzania kontroli.
9. Kontroli dokonuje bezpośredni przełożony, pracodawca lub upoważniony podmiot zewnętrzny lub wewnętrzny.
10. Kontrolę przeprowadza się z zachowaniem godności, dóbr osobistych pracownika oraz zapewnieniem ochrony jego danych osobowych.
11. W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika z pomiaru sporządza się protokół zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.
12. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym paragrafie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy w tym zakresie.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie, w wymiarze **2 dni albo 16 godzin** od pracy z powodu:

- **działania siły wyższej** (zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec)
- **w pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. (pracownik będzie decydował, że jest niezbędny)

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości **połowy wynagrodzenia**. (będzie liczone jak wynagrodzenie urlopowe)

§ 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.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na **wniosek** zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia**. (forma wniosku nie ma znaczenia – może być ustny, termin złożenia nawet ten sam dzień)

§ 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, wynikającą z odrębnych przepisów, **jest niższa niż 8 godzin**.

- Niepełnosprawny 14 godzin

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴. (**dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku**)

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Miejscowość; data..... r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej

Na podstawie art. 148¹ k.p. wnoszę o udzielenie mi zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych w:

1) dniu(ach)

lub

1) godzinach od.....do..... w dniu

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

URLOP OPIEKUŃCZY – nowość!!!

Dział VII KP

Rozdział Ia

Urlopy opiekuńcze

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

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się:

- **syna,**
- **córkę,**
- **matkę,**
- **ojca lub**
- **małżonka.**

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 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 nie krótszym niż **1 dzień przed** rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. (może być w dniu poprzedzającym)

§ 5. **We wniosku wskazuje się:**

- **imię i nazwisko** osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- **przyczynę** konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika (jedynie przyczyna, bez szczegółowych informacji o stanie zdrowia – uwaga na RODO)
- w przypadku członka rodziny – **stopień pokrewieństwa** z pracownikiem lub
- w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – **adres zamieszkania** tej osoby. (celem potwierdzenia, że zamieszkuje z pracownikiem)

URLOP OPIEKUŃCZY – nowość!!!

Art. 173². Okres urlopu opiekuńczego **wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop ten jest bezpłatny !!!

W okresie urlopu opiekuńczego pracownikowi nie można:

- wypowiedzieć umowy o pracę,
- ochrona na 1 dzień przed urlopem,
- gdy rozwiązanie z przyczyn upadłości lub likwidacji pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami
- pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu.....

Będzie zmiana świadectwa pracy i rozporządzenia o dokumentacji pracowniczej

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Miejscowość; data..... r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

Wniosek o urlop opiekuńczy

Na podstawie art. 173¹ k.p. wnoszę o udzielenie mi urlopu opiekuńczego w wymiarze dni w terminie

- 1) imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia
- 2) przyczyną konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia są poważne względy medyczne.
- 3) Stopień pokrewieństwa..... - w przypadku członka rodzin

(syn, córka, matka, ojciec, małżonek(ka))

lub

adres zamieszkania - w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny

.....

(podpis pracownika)

Zmiany Kp od 7.04.2023 r.

Praca zdalna

4 formy pracy zdalnej:

1. **Wyłącznie praca zdalna – na stałe (dawna telepraca)**
2. **Praca zdalna na wniosek jednej ze stron (okresowo lub niektóre dni)**
3. **Praca zdalna na polecenie pracodawcy (epidemia)**
4. **Okazjonalna praca zdalna (do 24 dni w roku)**

Zmiany Kp od 7.04.2023 r.

Art. 67³³. § 1. Praca zdalna może być wykonywana **okazjonalnie**, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Okazjonalna praca zdalna do 24 dni w roku kalendarzowym

Nie stosuje się:

- Brak regulaminu, brak porozumienia o warunkach pracy zdalnej
- Nie dajemy dodatkowej informacji z art. 29 § 3 Kp
- Nie trzeba zapewniać sprzętu, pokrywać kosztów, ekwiwalentów
- Brak możliwości odwołania pracownika z pracy zdalnej

Okazjonalna praca zdalna do 24 dni w roku kalendarzowym

Stosuje się:

- Uzgodnienie miejsca świadczenia pracy zdalnej
- Ustalamy procedury ochrony danych osobowych przy pracy zdalnej
- Pracodawca może kontrolować pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej
- Pracownik nie może być mniej korzystanie traktowany, może przebywać na terenie zakładu itp.
- Sporządza się ocenę ryzyka i instrukcję bhp przy pracy zdalnej
- Pracownik składa oświadczenie o spełnieniu warunków bhp stanowiska pracy zdalnej

Data:.....

Wniosek o **okazjonalną** pracę zdalną

- 1. Wnoszę o umożliwienie wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej (do 24 dni w roku kalendarzowym) w okresie od.....do, tj.....dni.**

Pozostała do wykorzystania liczba dni okazjonalnej pracy zdalnej w bieżącym roku

- 2. Proponowane miejsce (miejsca) świadczenia pracy zdalnej:**

.....
(adres(y), pod którym(i) będzie wykonywana praca zdalna)

.....
(podpis pracownika)

ZGODA / BRAK ZGODY*

.....
(podpis pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego)

Oświadczenia pracownika w zakresie pracy zdalnej:

**Przy
poleceniu
pracy zdalnej**

1. Potwierdzenie posiadania warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. – (przy poleceniu)

2. Potwierdzenie zapoznania się z procedurami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz zobowiązanie do ich przestrzegania.

3. Zapoznanie z oceną ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej oraz zobowiązanie do jej przestrzegania..

4. Zapoznanie z informacją (instrukcją) z zakresu bhp przy wykonywaniu pracy zdalnej.

5. Potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

**Przy
wszystkich
formach pracy
zdalnej
z wyjątkiem
polecenia**

Oświadczenia pracownika w związku z wykonywaniem **okazjonalnej** pracy zdalnej

1. Na podstawie art. 67²⁶ § 2 potwierdzam, że zapoznałem się z procedurami ochrony danych osobowych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania. Jednocześnie oświadczam, że pracodawca zapewnił mi niezbędny instruktaż w tym zakresie.

.....

podpis pracownika

2. Na podstawie art. 67³¹ § 6 potwierdzam 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.

.....

podpis pracownika

3. Na podstawie art. 67³¹ § 7 potwierdzam, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu przeze mnie wskazanym i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia mi bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz spełnia zasady ergonomii.

Niniejsze oświadczenie składam bezterminowo. W przypadku zmiany warunków wykonywania pracy zdalnej, niezwłocznie poinformuję pracodawcę w tym zakresie.

.....

podpis pracownika

Dodatkowa informacja o warunkach zatrudnienia przy pracy zdalnej

Na podstawie art. 67²¹ § 1 w zw. z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, w związku z wykonywaniem pracy w formie zdalnej informuję:

Jednostka organizacyjna pracodawcy, w której strukturze znajduje się Pani/Pana stanowisko pracy:

.....

Osoby lub organ wykonujące czynności z zakresu prawa pracy, odpowiedzialne za:

a) współpracę z Panią/Panem:

.....

a) upoważnione do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania przez Panią/Pana pracy zdalnej:

.....



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Nowy Kodeks pracy a konieczne zmiany w aktach wewnętrzzakładowych

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA